



Agata Drabek

Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu
osób młodych na przykładzie Powiatowego
Urzędu Pracy w Łodzi w latach 2014 - 2015

Monografie Politechniki Łódzkiej

Łódź 2016

Agata Drabek

Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu
osób młodych na przykładzie Powiatowego
Urzędu Pracy w Łodzi w latach 2014 - 2015

Monografie Politechniki Łódzkiej
Łódź 2016

Recenzenci:
prof. zw. dr hab. Zbigniew Góral
dr Paweł Dańczak

Redaktor Naukowy Wydziału Organizacji i Zarządzania
prof. dr hab. inż. Jerzy Lewandowski

© Copyright by Politechnika Łódzka 2016

Projekt okładki
Rita Karolina Sobczyk

WYDAWNICTWO POLITECHNIKI ŁÓDZKIEJ

90-924 Łódź, ul. Wólczańska 223

tel. 42-631-20-87, 42-631-29-52

fax 42-631-25-38

e-mail: zamowienia@info.p.lodz.pl

www.wydawnictwa.p.lodz.pl

ISBN 978-83-7283-811-7

Nakład 100 egz. Ark. druk. 16,0. Papier offset. 80g, 70 x 100
Druk ukończono w grudniu 2016 r.
Wykonano w Drukarni „Quick-Druk” s.c. 90-562 Łódź, ul. Łąkowa 11
Nr 2208

Spis treści

1. Wstęp	5
2. Ogólna charakterystyka bezrobocia w regionie łódzkim	12
2.1. Struktura bezrobocia w regionie łódzkim w roku 2013	12
2.2. Struktura bezrobocia w regionie łódzkim w roku 2014	21
2.3. Struktura bezrobocia w regionie łódzkim w roku 2015	30
3. Młodzi jako szczególna kategoria na rynku pracy	39
4. Środki przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych po nowelizacji z 2014 r. ...	49
4.1. Profilowanie pomocy bezrobotnych w kontekście przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych	49
4.2. Nowe środki przeciwdziałania bezrobociu dedykowane bezrobotnym do 30 roku życia	58
4.2.1. Bon szkoleniowy	58
4.2.2. Bon stażowy	66
4.2.3. Bon zatrudnieniowy	78
4.2.4. Bon na zasiedlenie	84
4.2.5. Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia	88
4.3. Nowe środki przeciwdziałania bezrobociu dla bezrobotnych do 30 roku życia o charakterze powszechnym	92
4.3.1. Grant na telepracę	92
4.3.2. Świadczenia aktywizacyjne	101
4.3.3. Program Aktywizacja i Integracja (PAI)	105
4.3.4. Pożyczka z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej oraz na utworzenie stanowiska pracy	115
4.3.5. Programy regionalne	134
4.3.6. Zlecenie działań aktywizacyjnych	139
4.3.7. Trójstronne umowy szkoleniowe	149
5. Wnioski końcowe	157
Bibliografia	167
Wykaz aktów prawnych	170
Wykaz stron internetowych	172
Spis tabel	174
Wykaz załączników	176
Summary	248
Charakterystyka zawodowa autora	249

1. Wstęp

W związku z kryzysem ekonomicznym na polskim rynku pracy pojawiły się negatywne zjawiska w postaci wzrostu bezrobocia. Po raz pierwszy od kilku lat poziom bezrobocia zwiększył się aż o 28,4%. Kolejne dwa lata przyniosły względną stabilizację w tym zakresie. Niewątpliwie wpływ na zahamowanie dynamiki wzrostu bezrobocia w 2010 roku miało przeznaczenie wyższych środków na aktywizację, co przyczyniło się do tego, iż w całym 2010 r. aktywnymi programami rynku pracy objęto ponad 804 tys. osób bezrobotnych. W rezultacie zahamowano dalszy wzrost liczby bezrobotnych, którego dynamika ostatecznie wyniosła 3,3%, a w 2011 r., w którym nastąpiła poprawa sytuacji gospodarczej, 1,4%. Jednocześnie nastąpiło wyhamowanie tempa wzrostu wskaźnika bezrobocia. I tak, w 2009 r. stopa bezrobocia wzrosła o 2,6 p.p., ale już w 2010 r. wzrost wyniósł 0,3 p.p., a w 2011 r. 0,1 p.p., osiągając ostatecznie poziom 12,5%¹.

W końcu 2012 r., w ewidencji bezrobotnych zarejestrowanych było ponad 2,1 mln osób, a ponadto czwarty rok z rzędu zanotowano wzrost bezrobocia. Stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła 13,4%, czyli pozostawała na stosunkowo wysokim poziomie, choć daleko niższym niż w najgorszym okresie, gdy wskaźnik bezrobocia przekraczał 20%. Trudna sytuacja utrzymała się również w roku 2013.

Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju uzasadniała między innymi podjęcie kroków przez polskiego ustawodawcę w celu wprowadzenia takich rozwiązań prawnych, które w sposób skuteczny doprowadzą do stabilizacji w zakresie poziomu bezrobocia².

Co więcej, warto tutaj odnieść się do Krajowego Programu Reform (KPR), który jest podstawowym instrumentem realizacji strategii „Europa 2020” przez państwa członkowskie³. Jednym z głównych celów, do realizacji których Polska zobowiązała się do 2020 roku, jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat na poziomie 71%.

¹ Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, s. 1: <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=1949>

² Patrz też: A. Patulski, Sposoby aktywizacji zawodowej młodych w świetle nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV, 3, 2015, s. 407 i nast.

³ Krajowe Programy Reform (KPR), aktualizowane każdego roku zgodnie z rytmem Semestru Europejskiego. Semestr Europejski to cykl koordynacji polityk gospodarczych i społecznych w Unii Europejskiej. Wraz z aktualizacją KPR państwa członkowskie przekazują Komisji Europejskiej aktualizację Programów Stabilności lub Konwergencji, co umożliwia powiązanie procesów programowania reform strukturalnych z planowaniem budżetowym. Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020. Aktualizacja 2016/2017 (dalej KPR 2016/2017) jest szóstą edycją KPR w tym procesie. Pierwszym, wyjściowym dokumentem był Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii „Europa 2020”, przyjęty przez Radę Ministrów 26 kwietnia 2011 r. Określono w nim, jak Polska w perspektywie do roku 2020 będzie realizować zobowiązania podjęte w zakresie pięciu wiodących celów strategii „Europa 2020”, uwzględniając specyficzne krajowe uwarunkowania.

Jednym z kluczowych problemów stało się również zjawisko bezrobocia wśród ludzi młodych⁴, którzy w końcu 2012 roku stanowili prawie 20% bezrobotnych. Mimo zaliczenia kategorii bezrobotnych do 25 roku życia do grup ryzyka na rynku pracy, w świetle art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁵, i zastosowaniu wobec tej kategorii dodatkowych instrumentów przewidzianych przepisami ustawy, okazało się, że przyjęte rozwiązania nie są wystarczające. Mając na uwadze powyższe uwarunkowania twórcy nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia z marca 2014 roku⁶ uwzględnili w niej zmiany, które koncentrowały się przede wszystkim w obszarach takich, jak:

1. Poprawa efektywności działania urzędów pracy, a w tym m.in.:
 - a – zmiana algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w województwie z uwzględnieniem efektów działań aktywizacyjnych urzędów pracy;
 - b – uzależnienie środków na wynagrodzenia pracowników urzędów pracy od efektów i standardów działania urzędów pracy;
 - c – zwiększenie roli samorządu województwa w polityce rynku pracy;
 - d – zwiększenie roli partnerów społecznych w procesie zarządzania środkami Funduszu Pracy (rady rynku pracy);
 - e – redefinicja zadań centrów informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy.
2. Poprawa jakości usług świadczonych bezrobotnym stosownie do ich potrzeb, a w tym m.in.:
 - a – profilowanie pomocy udzielanej bezrobotnym;
 - b – poprawa standardów działania urzędów pracy;
 - c – zlecanie działań aktywizacyjnych;
 - d – współpraca powiatowych urzędów pracy i gmin;
 - e – reforma sieci EURES;
 - f – elastyczność stosowania usług i instrumentów rynku pracy.
3. Nowe narzędzia wspierające tworzenie miejsc pracy i powrót do zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym dla powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka:
 - a – grant na telepracę i świadczenie aktywizacyjne;
 - b – pożyczka z Funduszu Pracy na utworzenie miejsca pracy lub podjęcie działalności gospodarczej;
 - c – programy regionalne.
4. Wsparcie pracodawców zatrudniających młodych pracowników, a w tym:

⁴ Patrz też: A. Wasilewska, H. Rogala, *Wspieranie młodych na rynku pracy*, Służba Pracownicza 11/2013, s. 1 i nast.

⁵ Tekst jednolity z 2013 r., poz. 674, zwana dalej u.p.z. lub ustawą o promocji zatrudnienia.

⁶ Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2014, poz. 598, zwana dalej nowelizacją marcową lub nowelizacją z marca 2014.

- a – nowe instrumenty wspierające zatrudnienie młodych ludzi na rynku pracy (bony szkoleniowe, bony stażowe, bony zatrudnieniowe, bony na zasiedlenie);
 - b – ułatwienie zdobycia stażu zawodowego poprzez refundację składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych podejmujących pierwszą pracę.
5. Wsparcie pracodawców zatrudniających bezrobotnych w wieku 50+.
 6. Wspieranie pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji pracowników – poprzez Krajowy Fundusz Szkoleniowy⁷.

Jedną z istotnych zmian wprowadzonych w wyniku wskazanej nowelizacji było zapewnienie szerszego dostępu do instrumentów rynku pracy wobec młodych bezrobotnych. Najprostszym do tego sposobem było podniesienie wieku pierwszej grupy ryzyka osób bezrobotnych z 25 do 30 roku życia. Powyższa zmiana odpowiada bez wątpienia tendencjom w zakresie notowanej przez GUS struktury bezrobocia w Polsce i miała na celu skutecznie wpłynąć na powstrzymanie niekorzystnych zjawisk związanych z pozostawaniem bez pracy licznej grupy ludzi młodych.

Co więcej, z powyższego wynika zatem, iż głównym celem projektu ustawy było zwiększenie oddziaływania polityki rynku pracy na wzrost zatrudnienia oraz łagodzenie skutków niedopasowania strukturalnego, zwłaszcza pod kątem kwalifikacji i kompetencji osób bezrobotnych, w tym bezrobotnych do 30 roku życia. Konieczne było zatem podjęcie działań mających na celu przywracanie umiejętności osób bezrobotnych do trwałego włączania się do rynku pracy oraz poprawę efektywności: polityki rynku pracy (w tym dzięki lepszej współpracy z pracodawcami), działań urzędów pracy oraz standardów obsługi klientów urzędów pracy i uzyskiwanych wskaźników zatrudnienia, dzięki wprowadzeniu nowych form organizacji pracy oraz współpracy urzędów pracy z podmiotami niepublicznymi. Jednym z kluczowych zadań było zwiększenie elastyczności działania urzędów pracy poprzez lepsze dostosowanie ich działań do potrzeb konkretnego bezrobotnego i pracodawcy, w tym przede wszystkim objęcie realną pomocą osób długotrwale bezrobotnych, prowadzenie działań ułatwiających łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi związanymi z wychowaniem dzieci oraz pomoc w wejściu na rynek pracy i utrzymaniu się na nim osobom młodym (do 30. roku życia) oraz osobom starszym (powyżej 50. roku życia).

W odniesieniu do kategorii bezrobotnych do 30. roku życia ustawodawca wprowadził szereg instrumentów dedykowanych tylko tej grupie, których charakterystyka została zawarta w opracowaniu. Jednocześnie rozwiązania prawne o charakterze powszechnym, które z powodzeniem mogą być stosowane również do tej grupy, dodatkowo miały na celu wsparcie pierwszych ze wskazanych środków.

Odpowiadając na pytanie – czy wprowadzone zmiany w sposób skuteczny przyczyniły się do realizacji założonych celów, warto w tym względzie odnieść się do danych dotyczących poziomu bezrobocia, które w pewnym zakresie może świadczyć o prawidłowym kierunku zastosowanych rozwiązań. I tak,

⁷ *Uzasadnienie...*, op. cit., s. 5 i nast.

szczególnie korzystne zmiany są widoczne od drugiej połowy 2014 r., czyli krótko po wejściu w życie nowelizacji marcowej (czyli po dniu 27 maja 2014 roku). Od lipca 2014 roku można zauważyć wyraźne przyspieszenie dynamiki spadku, i w zasadzie do chwili obecnej w kolejnych miesiącach utrzymuje się kilkunastoprocentowy spadek. W pierwszym roku obowiązywania przepisów wprowadzonych nowelizacją z marca 2014 roku, liczba zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy bezrobotnych zmniejszyła się do 1,8 mln osób, a stopa bezrobocia spadła do 11,4%.

Z kolei w roku 2015 należy odnotować pozytywne wyniki w aspekcie poprawy sytuacji na rynku pracy. Liczba pracujących wzrosła w IV kwartale 2015 r. do 16.276 tys. osób. W 2015 r. do urzędów pracy napłynęło ponad 1,2 mln ofert pracy (o ponad 180 tys. więcej niż w 2014 r.), w tym niesubsydiowanych („rynkowych”) ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców, których było 876,6 tys., tj. 22,8% więcej niż w 2014 r. Co więcej, w 2015 r. był kontynuowany, zapoczątkowany od II kwartału 2013 r., szybki spadek bezrobocia. Według BAEL, stopa bezrobocia w Polsce w IV kwartale 2015 r. wyniosła 6,9%, wobec 9,1% dla całej Unii Europejskiej. Z kolei, według danych urzędów pracy, liczba bezrobotnych w grudniu 2015 r. wyniosła ok. 1,56 mln osób i była niższa niż rok wcześniej o ok. 262 tys. osób. Stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu 2015 r. wyniosła 9,8% i była o 1,6 p. proc. niższa niż przed rokiem⁸.

Wysokie są również wskaźniki bezrobocia wśród ludzi młodych, pomimo znacznej poprawy sytuacji obserwowanej od kwietnia ubiegłego roku. W końcu maja 2014 r. stanowili prawie 16,5% bezrobotnych, z kolei pod koniec maja 2016 roku 13,9%. Liczba młodych bezrobotnych do 25 roku życia w stosunku do końca maja 2014 r. zmniejszyła się o 126,5 tys. osób, tj. o 38,5%, przy ogólnym spadku bezrobocia w tym okresie o 26,7%. Natomiast według danych BAEL, za IV kwartał 2015 r. stopa bezrobocia młodzieży (osoby poniżej 25 roku życia) w Polsce wyniosła 20,2%.

Dane z końca maja 2016 roku wskazują, że liczba bezrobotnych w rejestrach prowadzonych przez PUP spadła do 1 456,9 tys. osób, czyli była o 529,8 niższa niż w końcu maja 2014 r. W tym samym czasie wskaźnik bezrobocia rejestrowanego zmniejszył się z 12,5% w końcu maja 2014 r. do 9,1% w końcu maja 2016 r., czyli spadek wyniósł 3,4 p.p. Bez wątpienia przyczyniły się do tego również pozytywne zmiany w gospodarce, choć wzrost PKB na poziomie nieco wyższym niż 3% może oznaczać, tzw. bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy. Podkreślenia wymaga to, że w 2011 r., gdy wzrost PKB wyniósł 5,0%, liczba bezrobotnych w skali roku wzrosła o prawie 28 tys. osób. Z pełnym przekonaniem można zatem stwierdzić, iż poprawę sytuacji na rynku pracy należy łączyć nie tylko z korzystnymi zmianami gospodarczymi, ale również

⁸ Krajowy Program Reform. Strategia „Europa 2020”. Aktualizacja 2016/2017 (dalej KPR 2016/2017), przyjęty przez Radę Ministrów 26 kwietnia 2016 roku, s. 17.

z wprowadzeniem nowego katalogu instrumentów mających na celu aktywizację bezrobotnych, w tym bezrobotnych do 30 roku życia⁹.

Ponadto, na rzecz wzrostu zatrudnienia osób młodych – 25 września 2015 r. przyjęto nowelizację ustawy o promocji zatrudnienia, która umożliwiła wprowadzenie nowego narzędzia wspierania zatrudnienia osób młodych poprzez refundację pracodawcom kosztów związanych z zatrudnieniem bezrobotnego do 30 roku życia (art. 150 f u.p.z.-art. 150 g u.p.z.). Pracodawca za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy młodego pracownika przez 12 miesięcy otrzyma comiesięczny zwrot kosztów w wysokości nieprzekraczającej najniższego wynagrodzenia. Przez kolejne 12 miesięcy będzie miał za to obowiązek nadal zatrudniać w pełnym wymiarze czasu pracy takiego pracownika. Funkcjonowanie programu rozpisano na lata 2016-2018. Z uwagi na ramy opracowania instrument ten nie będzie przedmiotem rozważań.

Warto zauważyć, iż zmianom ustawowym mającym na celu poprawę sytuacji młodych bezrobotnych towarzyszą działania podejmowane przez różne instytucje.

Dalsza poprawa sytuacji zawodowej tej grupy wymaga kontynuowania działań zaplanowanych w ramach „Gwarancji dla młodzieży”. Ponadto pozytywne skutki powinno przynieść wdrażanie szeregu działań na rzecz modernizacji systemów kształcenia i szkolenia, zarówno zawodowego, jak i ogólnego oraz wzmacniania współpracy między sektorem edukacji i biznesu¹⁰.

I tak, warto tutaj odnotować, iż od kwietnia 2015 roku Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kontynuowało realizację „Gwarancji dla młodzieży” w formule dwóch konkursów centralnych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER). Pierwszy z nich (Konkurs 1.3.1) zakładał wsparcie ponad 2800 osób młodych w wieku od 15 do 29 roku życia w ramach projektów dotyczących indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych (bezrobotnych, biernych zawodowo oraz poszukujących pracy, w tym w szczególności osób niezarejestrowanych w urzędzie pracy). Kolejne przedsięwzięcie (Konkurs 2.4) przewidywało wypracowanie rekomendacji przez partnerstwa utworzone w ramach projektów (po jednym w każdym województwie), które mają być wykorzystane przez instytucje rynku pracy przy udzielaniu wsparcia osobom młodym znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (zakończono ocenę merytoryczną projektów). Co więcej, dnia 30 grudnia 2015 r. ogłoszono konkurs uzupełniający, bowiem w pierwszym naborze nie wpłynęły bądź nie przeszły pozytywnej oceny wnioski z następujących województw: kujawsko-pomorskiego, lubuskiego, łódzkiego, śląskiego, warmińsko-mazurskiego, wielkopolskiego, zachodniopomorskiego.

W przypadku działań OHP, od września do grudnia 2015 r., finalizowano realizację następujących projektów: „Pomysł na siebie YEI i EFS” polegających

⁹ Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2012 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 598), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, czerwiec 2016.

¹⁰ *Krajowy Program Reform...*, op. cit., s. 47.

m.in. na realizacji warsztatów aktywnego poszukiwania pracy, kursów przedsiębiorczości, indywidualnego wsparcia psychologicznego, kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz projektów „Równi na rynku pracy YEI i EFS”, w ramach których zapewniono m.in. indywidualne wsparcie psychologiczne, kursy prawa jazdy kat. B, grupowe i indywidualne zajęcia z prawnikiem czy treningi umiejętności społecznych.

W ramach wydłużonej do 30 czerwca 2016 r., realizacji projektu „Równi na rynku pracy YEI i EFS”, zakończono m.in. realizację działań w zakresie indywidualnego wsparcia klienta przez tutorów, realizację staży zawodowych u pracodawców, organizację zatrudnienia uczestników. Jednocześnie trzeba dodać, że realizacja „Gwarancji dla młodzieży” bazuje na działaniach aktywizacyjnych prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy, programie pożyczkowym „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”, a także na uruchamianych od początku 2015 r. konkursach regionalnych.

Monografia „Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu osób młodych na przykładzie Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi w latach 2014-2015” została poświęcona ważnemu społecznie zjawisku bezrobocia wśród osób młodych. Nie ulega wątpliwości, że z perspektywy polskich doświadczeń minionej dekady, w okresie której nasiliły się ruchy emigracji zarobkowej zwłaszcza w tej warstwie społeczeństwa, istotne są instrumenty służące przeciwdziałaniu bezrobociu tej kategorii bezrobotnych, co stanowi przedmiot opracowania. Opracowanie ukazuje prawne środki przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych do 30 roku życia z perspektywy lokalnego rynku pracy, przedstawiając skalę bezrobocia, jaką dotknięta jest ta kategoria osób, w odniesieniu do innych kategorii bezrobotnych oraz do bezrobocia występującego w innych regionach i w całym kraju, co pozwoliło na wydobycie „łódzkiej” specyfiki.

W pierwszej części opracowania został przedstawiony statystyczny obraz bezrobocia w regionie łódzkim. Z przytoczonych danych wynika struktura bezrobocia według zróżnicowanych kryteriów. Jednym z nich jest wiek bezrobotnych. To pozwala na wyprowadzenie wniosku, że szczególnie dotknięci bezrobociem są ludzie młodzi. Dane statystyczne jakie zostały przytoczone, świadczą o tym, że jest to charakterystyczne dla polskiego rynku pracy w ogóle, choć w niejednakowym stopniu odnosi się to do poszczególnych regionów. Z pewnością jednak region łódzki należy do tych, gdzie bezrobocie ludzi młodych, nawet jeśli nie jest największe, to z pewnością jest znaczące.

W dalszej części opracowania znajdujemy analizę środków przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych, jakie są przewidziane w obowiązującym prawie. W pierwszej grupie zostały przedstawione środki dedykowane tylko bezrobotnym do 30 roku życia, tj. bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy, bon na zasiedlenie, refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia. Druga grupa zawiera charakterystykę środków przeciwdziałania bezrobociu o charakterze powszechnym, które mogą mieć zastosowanie również do bezrobotnych do 30 roku życia. Do tej grupy można zaliczyć: grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, Program Aktywizacja i Integracja, pożyczka z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej

oraz na utworzenie stanowiska pracy, Programy Regionalne, zlecenie działań aktywizacyjnych czy trójstronne umowy szkoleniowe.

Opracowanie zawiera ustalenia dotyczące tego, w jakim stopniu liczne instrumenty prawne, które mogą być stosowane w celu przeciwdziałania bezrobociu ludzi do 30 roku życia, są rzeczywiście wykorzystywane w praktyce urzędów pracy. Na tym tle podjęto próbę oceny skuteczności środków prawnych, odwołując się do praktyki Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi. Uchwycenie występujących tu tendencji było możliwe dzięki objęciu badaniami dwóch ostatnich zakończonych lat oraz uwzględnieniu niepełnych jeszcze danych z 2016 r. To pozwala na dokonanie oceny możliwości oddziaływania przez prawo na bezrobocie ludzi młodych. W końcowej części zostały zaprezentowane zarówno wnioski *de lege lata*, jak i *de lege ferenda* dotyczące opisywanej problematyki.

Rozprawa została przygotowana przede wszystkim w oparciu o metodę formalno-dogmatyczną. W pełni uzasadnione jest wykorzystanie metody statystycznej, która pozwoliła na ukazanie skali zjawiska bezrobocia wśród osób młodych z uwzględnieniem danych dotyczących wykorzystania poszczególnych instytucji prawnych służących przeciwdziałaniu temu zjawisku.

W rozważaniach nie ograniczono się wyłącznie do przytoczenia określonych danych, czy do swobodnego zrelacjonowania określonych rozwiązań prawnych, lecz podjęto próbę połączenia tych kwestii, wskazując jednocześnie kierunki zmian w opisywanym zakresie.

2. Ogólna charakterystyka bezrobocia w regionie łódzkim

Poziom i strukturę bezrobocia można rozpatrywać według różnych kryteriów. Analizując dane, można wyodrębnić wiele czynników, które wpływają na ogólny zarys stopy bezrobocia w danym okresie. Czynniki te to zarówno uwarunkowania makroekonomiczne, jak i te zależne od wdrażanych programów, mających na celu przeciwdziałanie bezrobociu, ogólnych tendencji na rynku pracy czy też aktywności samych pracodawców, poszukujących bądź zwalnających pracowników. Nie bez znaczenia jest również kwestia adekwatności wykształcenia do potrzeb rynku, a co za tym idzie to, jak na rynku pracy odnajdują się absolwenci, czyli osoby, które na rynek pracy dopiero wkraczają.

W monografii zostanie przedstawiona struktura bezrobocia w regionie łódzkim w latach 2013-2015. Analiza ta ma pokazać ogólne tendencje, jakie kształtują się na podstawie danych zebranych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.

2.1. Struktura bezrobocia w regionie łódzkim w roku 2013

Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi na dzień 31 grudnia 2013 roku w Urzędzie było zarejestrowanych 42180 osób bezrobotnych (w tym 19933 kobiet)¹¹. Dla porównania 31 grudnia 2012 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła 40987 osób (w tym 19827 stanowiły kobiety)¹². Liczba bezrobotnych w roku 2013 wzrosła zatem w stosunku do roku 2012. Zauważalną tendencją jest również utrzymujący się procent osób bezrobotnych, które nie posiadają prawa do zasiłku. Stanowią one bowiem 87% wszystkich osób, które są zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi.

Tabela 2.1.1. Struktura bezrobocia ze względu na przysługiwanie zasiłku dla bezrobotnych

Bezrobotni	Ogółem	Kobiety
Osoby z prawem do zasiłku	5491	2686
Osoby bez prawa do zasiłku	36689	17247

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf

¹¹ http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf

¹² http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2012/ANALIZA_2012_rok.pdf

2. Ogólna charakterystyka bezrobocia w regionie łódzkim

Zaznaczyć także należy, że wśród osób bezrobotnych, które nie posiadają prawa do zasiłku, 4258 osób dotychczas nigdzie nie pracowało. Spośród wszystkich osób bezrobotnych na 42180 zarejestrowanych, 37922 osób wcześniej było zatrudnionych, z czego 3687 osób zostało zwolnionych z przyczyn, które leżą po stronie zatrudniającego zakładu pracy.

Największą grupę bezrobotnych, bo aż 38,8% stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym. Mniejsze, aczkolwiek równie dość liczne grupy stanowią bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (19,5%) oraz osoby, które ukończyły szkoły policealne lub mające wykształcenie średnie zawodowe (18,3%). Bezrobotni z wykształceniem wyższym stanowią 11,9% ogółu zarejestrowanych w Urzędzie. Najniższy procent osób bezrobotnych należy do grupy osób mających wykształcenie średnie ogólnokształcące. Dane te wskazują, że problem bezrobocia najbardziej dotyka osoby o niskim wykształceniu oraz kwalifikacjach nieadekwatnych do potrzeb rynku.

Tabela 2.1.2. Struktura bezrobocia ze względu na wykształcenie

Wykształcenie	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (stan na 31.12.2013)	Udział procentowy w stosunku do wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych
Gimnazjalne i poniżej	16380	38,8
Zasadnicze zawodowe	8245	19,5
Policealne i średnie zawodowe	7718	18,3
Wyższe	4958	11,8
Średnie ogólnokształcące	4879	11,6

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf

Spośród zarejestrowanych bezrobotnych w Urzędzie Pracy w Łodzi w roku 2013 najwięcej osób należało do grupy wiekowej 25-34 lata (24,1%), co wskazuje tendencje do dużego bezrobocia wśród ludzi młodych. Bezrobotni w wieku 35-44 lat reprezentują 22,3% ogółu zarejestrowanych, natomiast 21,8% to osoby w wieku 45-54 lat. Liczby te wskazują, że bezrobocie najczęściej dotyka ludzi w wieku produkcyjnym, w czasie w którym ich aktywność zawodowa powinna osiągać najwyższe wskaźniki. Nieco lepiej wygląda sytuacja bezrobotnych w przedziale wieku 55-59 lat, którzy stanowią 16,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, jest to jednak ciągle dość wysoki wynik. Jednocyfrowa liczba określająca udział procentowy w ogóle zarejestrowanych w Urzędzie Pracy przypada dla grupy wiekowej 18-24 lata (9,3%) oraz bezrobotnych w wieku 60-64 lat (5,9%).

Tabela 2.1.3. Struktura bezrobocia pod względem grup wiekowych

Grupy wiekowe bezrobotnych	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (stan na 31.12.2013)	Udział procentowy w stosunku do ogółu zarejestrowanych
18-24 lata	3935	9,3
25-34 lata	10173	24,1
35-44 lata	9392	22,3
45-54 lata	9218	21,8
55-59 lat	6996	16,6
60-64 lata	2466	5,9

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf

Biorąc pod uwagę staż pracy jako wskaźnik określający strukturę bezrobocia na dzień 31.12.2013 roku, najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby z rocznym stażem pracy i osoby, których staż pracy wynosił od roku do pięciu lat (w obu wypadkach stanowiły te osoby 18,4% wszystkich bezrobotnych). Liczne są również grupy bezrobotnych ze stażem pracy od 10 do 20 lat i od 20 do 30 lat – obie te grupy stanowią 16,3% ogółu badanych. Osoby bez żadnego stażu pracy to 10,1% bezrobotnych. Najmniej liczną reprezentację wśród bezrobotnych mają osoby z 30-letnim i dłuższym stażem pracy – bezrobotni ci stanowią 5,3% ogółu zarejestrowanych w Urzędzie osób. Dane te jednoznacznie wskazują tendencję, że bezrobocie dotyka najczęściej osoby o krótkim stażu pracy i małym doświadczeniu zawodowym.

Tabela 2.1.4. Struktura bezrobocia pod względem stażu pracy

Staż pracy	Liczba bezrobotnych (stan na 31.12.2015)	Udział procentowy w stosunku do ogółu zarejestrowanych
Staż do 1 roku	7751	18,4
Od 1 roku do 5 lat	7751	18,4
Od 5 do 10 lat	6407	15,2
Od 10 do 20 lat	6887	16,3
Od 20 do 30 lat	6860	16,3
30 lat i więcej	2266	5,3
Bez stażu pracy	4258	10,1

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf

Dla pełnej analizy struktury bezrobocia warto przyjrzeć się wskaźnikom określającym czas pozostawania bez pracy, ponieważ na jego podstawie można zbadać, w jakiej skali problem stanowi bezrobocie długotrwałe. Na dzień 31.12.2013 w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi prawie połowa spośród osób zarejestrowanych (49,2%) to osoby, które bez zatrudnienia pozostawały

od 1 do 12 miesięcy. Z kolei 44,3% bezrobotnych to osoby, które bez pracy pozostawały dłużej niż 12 miesięcy. Tylko 6,5% osób to bezrobotni z krótkim stażem w pozostawaniu bez zatrudnienia.

Tabela 2.1.5. Struktura bezrobocia pod względem czasu pozostawania bez zatrudnienia

Czas pozostawania bez zatrudnienia	Liczba bezrobotnych na dzień 31.12.2013	Udział procentowy w stosunku do ogółu zarejestrowanych
Do 1 miesiąca	2766	6,5
Od 1 miesiąca do 12 miesięcy	20734	49,2
Powyżej 12 miesięcy	18680	44,3

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf

Analizując strukturę bezrobocia pod względem grup wiekowych, warto przyjrzeć się relacji między przynależnością do grupy wiekowej a czasem pozostawania bez pracy w miesiącach – relacja ta pokazuje bowiem skalę problemu bezrobocia wśród np. ludzi młodych czy też ludzi w wieku przedemerytalnym i może posłużyć jako podstawa do dalszych badań. I tak, bardzo wysokie wskaźniki określające czas pozostawania bez pracy są zauważalne wśród bezrobotnych w wieku 25-34 lata. Wśród tych osób, bez pracy w okresie od 6 do 12 miesięcy, pozostawało 2048 osób (na 10173 osób z tej grupy wiekowej). Od 12 do 24 miesięcy – 2031. Bezrobocie trwające powyżej 24 miesięcy dotyczyło w 2013 roku 1731 osób zarejestrowanych w Urzędzie. Równie wysokie wskaźniki notowano wśród bezrobotnych w wieku 35-44 lata. W ich przypadku najwięcej osób (2177) to bezrobotni pozostający bez pracy dłużej niż 24 miesiące. Bezrobocie trwające od 12 do 24 miesięcy dotyczyło w tej grupie wiekowej aż 2131 osób. Długotrwale bezrobocie to również problem dotyczący grupy wiekowej 45-54 lata, wśród której od 12 do 24 miesięcy bezrobotnymi pozostawało 2091 osób, a powyżej 24 miesięcy aż 2478 osób. Dokładne dane na temat relacji między przynależnością do grupy wiekowej a czasem trwania bezrobocia przedstawia tabela 2.1.6.

Tabela 2.1.6. Relacja między przynależnością do grupy wiekowej bezrobotnych a czasem pozostawania bez pracy

Grupa wiekowa	Ogólna liczba bezrobotnych	Okres pozostawania bez pracy w miesiącach					
		do 1	od 1 do 3	od 3 do 6	od 6 do 12	od 12 do 24	powyżej 24
18-24 lata	3935	411	1009	813	745	635	322
25-34 lata	10173	814	1901	1648	2048	2031	1731
35-44 lata	9392	591	1184	1398	1911	2131	2177
45-54 lata	9218	497	1210	1245	1697	2091	2478
55-59 lat	6996	358	801	942	1228	1408	2259
60-64 lata	2466	95	254	272	428	526	891

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf

Czas pozostawania bez pracy można analizować również pod względem rodzaju wykształcenia bezrobotnych. I tak, najwyższy wskaźnik określający czas trwania bezrobocia dotyczył w roku 2013 osób o wykształceniu gimnazjalnym i poniżej. Wśród tej grupy bez pracy powyżej 24 miesięcy pozostawało 4136 osób. Od 12 do 24 miesięcy – 3686 osób, od 6 do 12 miesięcy – 3170 osób. W przypadku wykształcenia zasadniczego zawodowego czas trwania bezrobocia powyżej 24 miesięcy dotyczył 2206 osób, od 12 do 24 miesięcy 1850, od 6 do 12 miesięcy to okres pozostawania bez pracy w tej grupie bezrobotnych. Wysokie wskaźniki pojawiły się również u osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, gdzie powyżej 24 miesięcy bezrobocie dotyczyło 1756 osób, od 12 do 14 miesięcy 1566 osób, 1476 osób zaś pozostawało bez pracy od 6 do 12 miesięcy. Tendencja ta wskazuje, że największym problemem jest bezrobocie długotrwałe, dotyka ono największej liczby osób. Bezrobocie trwające do miesiąca ma znacznie niższe wskaźniki i np. w przypadku bezrobotnych z wyższym wykształceniem dotyczy 435 osób, z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 385, policealnym i średnim zawodowym – 480, zasadniczym zawodowym – 468. Na wysokość wskaźników ma wpływ ogólna liczba osób z danej grupy reprezentującej konkretną formę wykształcenia, jednak zarysowujące się tendencje wskazują najbardziej problematyczne obszary – czyli długotrwałe bezrobocie u osób o niskim wykształceniu. Szczegółowe dane na temat relacji między czasem trwania bezrobocia a wykształceniem bezrobotnych w 2013 roku przedstawia tabela 2.1.7.

Tabela 2.1.7 Relacja między wykształceniem bezrobotnych a okresem pozostawania bez pracy

Wykształcenie	Ogólna liczba bezrobotnych	Okres pozostawania bez pracy w miesiącach					
		do 1	od 1 do 3	od 3 do 6	od 6 do 12	od 12 do 24	powyżej 24
Wyższe	4958	435	1104	896	890	796	837
Policealne i średnie zawodowe	7718	480	1198	1242	1476	1566	1756
Średnie ogólnokształcące	4879	385	877	839	931	924	923
Zasadnicze zawodowe	8245	468	1017	1114	1590	1850	2206
Gimnazjalne i poniżej	16380	998	2163	2227	3170	3686	4136

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf

Ze względu na wykonywany zawód wśród bezrobotnych najczęściej w gronie osób pozostających bez zatrudnienia rejestrowani są sprzedawcy i stanowią 6,9% ogółu ujętych w analizie sporządzonej przez Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi. Na następnych miejscach znajdują się kolejno: szwaczka (3,7%), pozostali pracownicy przy pracach prostych w przemyśle (2,8%), robotnik

pomocniczy w przemyśle przetwórczym (2,3%), magazynier (1,9%), robotnik budowlany (1,6%), ślusarz (1,5%), sprzątaczką biurową i robotnik gospodarczy – oba zawody z 1,3% udziałem w ogóle rejestrowanych, technik prac biurowych, pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani oraz pozostali pracownicy obsługi biurowej – wszyscy z 1,1% udziałem w ogólnej liczbie bezrobotnych; technik handlowiec (0,9%), pakowacz (0,8%). Natomiast 0,7% udział w ogólnym zestawieniu rejestrowanych zawodów zgłaszanych przez osoby bezrobotne dotyczy zawodów: mechanik samochodów osobowych, technik mechanik, krawiec, murarz, robotnik magazynowy. Zawody takie, jak: dziewiarz, kasjer handlowy, kierowca samochodu osobowego, stolarz, ekonomista, kucharz, malarz budowlany, przedstawiciel handlowy, kierowca samochodu ciężarowego oraz pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej nie sklasyfikowani – stanowią 0,6% reprezentację zawodów zgłaszanych przez bezrobotnych przy rejestracji. Z kolei 0,5% udział w ogóle rejestrowanych zawodów należy do salowej.

Analizując strukturę bezrobocia na rok 2013, należy także przyjrzeć się osobom, które należą do kategorii osób, które na mocy ustawy o promocji zatrudnienia stanowią grupę osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy i którzy ze względu na określone okoliczności mają utrudnione wejście na rynek pracy. Na dzień 31 grudnia 2013 roku takich osób w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi było zarejestrowanych 39119 i stanowiły one 92,7% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w mieście Łodzi. Spośród tych osób 4400 (w tym 2077 kobiet) posiadało prawo do pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Osoby zdefiniowane jako będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy miały na dzień 31 grudnia 2013 roku następującą reprezentację:

- osoby do 25 roku życia – 3935 osób,
- długotrwale bezrobotne – 24253 osoby,
- kobiety, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka – 2858 osób,
- osoby powyżej 50 roku życia – 14734 osoby,
- osoby bez kwalifikacji zawodowych – 18285 osób,
- osoby bez doświadczenia zawodowego – 6471 osób,
- osoby bez wykształcenia średniego – 24625 osób,
- osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia – 5089 osób,
- osoby, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia – 1472 osoby,
- osoby niepełnosprawne – 4185 osób,
- osoby po zakończeniu kontraktu socjalnego – 97 osób.

Największą zatem grupę wśród osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowiły osoby nieposiadające wykształcenia średniego – grupa ta stanowiła 58,4% ogółu bezrobotnych zaliczonych do tej kategorii. Ponad połowa zakwalifikowana do tej grupy to osoby długotrwale bezrobotne, a 43% z nich to bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych. 1/3 tej grupy stanowią osoby w wieku 50+.

Przedstawiona powyżej analiza struktury bezrobocia dotyczyła miasta Łodzi. Dane z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi przedstawiają sytuację bezrobotnych w całym województwie łódzkim. Stopa bezrobocia dla całego województwa łódzkiego na dzień 31.12.2013 wynosiła 13.9%¹³. Najwyższą stopę bezrobocia w województwie łódzkim miał Łask – 18.5%, najniższą – Rawa Mazowiecka (9.2%). Szczegółowe dane na temat bezrobocia w województwie łódzkim przedstawia tabela 2.1.8.

Tabela 2.1.8. Zarejestrowani bezrobotni w województwie łódzkim na dzień 31.12.2013

Miasto	Liczba osób bezrobotnych	Stopa bezrobocia
Łódź	42180	12.3
Łódź-Wschód	3475	12.7
Brzeziny	1828	15.1
Pabianice	7552	16.6
Zgierz	11487	18.1
Łęczyca	3567	16.0
Piotrków Trybunalski	8929	12.8 i 13.3
Bełchatów	7576	13.2
Opoczno	5350	16.8
Pajęczno	2861	13.5
Radomsko	7309	16.3
Tomaszów Mazowiecki	8322	17.3
Sieradz	7378	13.6
Wieluń	4294	12.5
Zduńska Wola	4327	16.0
Poddębice	2699	15.3
Łask	3769	18.5
Wieruszów	2014	10.9
Skierniewice	3650	11.9 i 8.7
Łowicz	3589	10.4
Rawa Mazowiecka	1998	9.2
Kutno	7472	17.4

Źródło: <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/798252-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2013-r->

W województwie łódzkim na dzień 31.12.2013 było zarejestrowanych 11001 osób niepełnosprawnych, w tym najwięcej w Łodzi (4185 osób), Piotrkowie Trybunalskim (699 osób), Pabianicach (633 osoby) oraz w Tomaszowie Mazowieckim (632 osoby). Z prawem do zasiłku było w województwie 19858 osób, najwięcej w Łodzi (3687 osób), Zgierzu (1516 osób), Tomaszowie Mazowieckim (1268 osób) i Piotrkowie Trybunalskim (1267 osób). Z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy zatrudnienie najwięcej osób straciło w Łodzi (9544 osoby), Bełchatowie (775 osób), Zgierzu (609 osób) oraz w Pabianicach

¹³ <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/798252-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2013-r->

2. Ogólna charakterystyka bezrobocia w regionie łódzkim

(565 osób). W skali całego województwa były to 9544 osoby. Osób długotrwale bezrobotnych w województwie łódzkim w 2013 roku było aż 84443, z tego najwięcej w Łodzi (24253 osoby), w Zgierzu (6600 osób), w Piotrkowie Trybunalskim (4664 osoby), w Kutnie (4459 osób) oraz w Pabianicach (4419 osób). 49316 osób to bezrobotni z województwa łódzkiego, którzy nie posiadają kwalifikacji zawodowych. Najwięcej takich osób było w Łodzi (18285 osób), w Zgierzu (3704 osoby), w Pabianicach (3089 osób) oraz w Piotrkowie Trybunalskim (2583 osoby). Bardziej dokładne dane na temat tego, jak wyglądała struktura bezrobocia w województwie łódzkim względem wymienionych powyżej czynników przedstawia tabela 2.1.9.

Tabela 2.1.9. Struktura bezrobocia w województwie łódzkim pod względem długotrwałości pozostawania bez pracy, nieposiadania kompetencji zawodowych, niepełnosprawności oraz przysługiwania zasiłku dla bezrobotnych

Miasto	Bezrobotni niepełnosprawni	Bezrobotni z prawem do zasiłku	Długotrwale bezrobotni	Bezrobotni bez kwalifikacji
Łódź	4185	5491	24253	18285
Łódź-Wschód	238	564	1628	1313
Brzeziny	103	236	1017	486
Pabianice	633	1048	4419	3089
Zgierz	567	1516	6600	3704
Łęczyca	136	308	2188	1064
Piotrków Trybunalski	699	1267	4664	2583
Bełchatów	401	1033	4223	1764
Opoczno	313	942	2666	1252
Pajęczno	82	478	1448	829
Radomsko	301	770	4317	2017
Tomaszów Mazowiecki	632	1268	4355	2226
Sieradz	409	789	4040	1239
Wieluń	185	553	2422	1063
Zduńska Wola	466	547	2404	912
Poddębice	144	222	1604	594
Łask	220	456	2267	1041
Wieruszów	81	235	1066	684
Skierniewice	317	591	1703	912
Łowicz	227	429	1796	1140
Rawa Mazowiecka	168	290	902	562
Kutno	494	825	4459	2557

Źródło: <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/798252-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2013-r->

Jeśli chodzi o wiek bezrobotnych w całym województwie łódzkim osoby powyżej 50 roku życia, które pozostawały bez pracy w 2013 roku stanowią grupę 41539 osób, na Łódź przypadały z tego 14734 osoby, 3220 osoby na Zgierz, 2263 osoby w Pabianicach oraz 2090 w Tomaszowie Mazowieckim. W województwie łódzkim było 24526 osób w wieku do 25 lat, które pozostawały bez pracy na dzień 31.12.2013. Najwięcej takich osób było w Łodzi (3935 osób), w Sieradzu (1821 osób), oraz w Piotrkowie Trybunalskim (1652 osoby). W analizie sporządzonej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi została wyodrębniona także grupa osób, które pozostawały bez zatrudnienia po ukończeniu szkoły wyższej do 27 roku życia. Takich osób było w całym województwie 1753, z czego najwięcej w Łodzi 346 osób, w Piotrkowie Trybunalskim 140 osób oraz 129 osób w Zgierzu. Bardziej szczegółowe dane na temat wieku bezrobotnych w poszczególnych miastach województwa łódzkiego przedstawia tabela 2.1.10.

Tabela 2.1.10. Struktura bezrobocia w województwie łódzkim pod względem wieku osób bez zatrudnienia

Miasto	Liczba bezrobotnych w wieku do 25 lat	Liczba bezrobotnych którzy ukończyli szkołę wyższą do 27 roku życia	Liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat
Łódź	3935	346	14734
Łódź-Wschód	543	36	1006
Brzeziny	343	26	469
Pabianice	917	57	2263
Zgierz	1608	129	3220
Łęczyca	901	27	785
Piotrków Trybunalski	1642	140	2040
Bełchatów	1370	119	1782
Opoczno	1036	74	1175
Pajęczno	612	41	590
Radomsko	1319	104	1806
Tomaszów Mazowiecki	1338	84	2090
Sieradz	1821	118	1585
Wieluń	1000	60	978
Zduńska Wola	810	54	1087
Poddębice	692	40	515
Łask	777	32	919
Wieruszów	505	30	474

Tabela 2.1.10 (cd.)

Skiernewice	698	71	926
Łowicz	745	48	890
Rawa Mazowiecka	465	41	513
Kutno	1449	76	1692

Źródło: <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/798252-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2013-r->

Podsumowując, w województwie łódzkim na dzień 31 grudnia 2013 r. najwięcej bezrobotnych to osoby długotrwale przebywające bez zatrudnienia, bez kwalifikacji zawodowych, mające powyżej 50 lat. Wysoka tendencja do bezrobocia dotyczy także ludzi w wieku do 25 lat i tych, którzy ukończyli studia wyższe do 27 roku życia. W przypadku analizy danych z całego województwa należy przytoczyć także wskaźnik dotyczący miejsca zamieszkania – bowiem 51141 osób to bezrobotni zamieszkali na wsi. Wskaźnik ten jest najwyższy w Piotrkowie Trybunalskim, gdzie mieszkańcami wsi jest 3874 bezrobotnych. W Opocznie 3579 osób pozbawionych zatrudnienia mieszka na wsi, a w Sieradzu 3578.

2.2. Struktura bezrobocia w regionie łódzkim w roku 2014

Według informacji o strukturze bezrobocia wydanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi na dzień 31 grudnia 2014 roku w Urzędzie zarejestrowanych było 36484 osób bezrobotnych (w tym 17439 kobiet)¹⁴. Dla porównania 31 grudnia 2013 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła 42180 osób (z czego 19933 stanowiły kobiety)¹⁵. Liczba bezrobotnych w roku 2014 zmalała w stosunku do roku 2013 o 13,5%. Utrzymał się jednak wysoki procent osób bezrobotnych, które nie posiadają prawa do zasiłku. Stanowiły one 87,9% wszystkich osób, które są zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi, co wskazuje tendencję zwyżkową tego wskaźnika względem roku 2013, w którym osoby bezrobotne nieposiadające prawa do zasiłku stanowiły 87% wszystkich zarejestrowanych.

Tabela 2.2.1. Struktura bezrobocia ze względu na przysługiwanie zasiłku dla bezrobotnych

Bezrobotni	Ogółem	Kobiety
Osoby z prawem do zasiłku	4420	2339
Osoby bez prawa do zasiłku	32064	15100

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf

¹⁴ http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf

¹⁵ http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf

Wśród zarejestrowanych w Urzędzie 3393 osób nigdzie wcześniej nie pracowało – stanowią oni 9,3% ogółu bezrobotnych. Natomiast 33091 bezrobotnych (90,7% ogółu) wcześniej było zatrudnionych, z czego 2737 osób to pracownicy, którzy zostali zwolnieni z przyczyn leżących po stronie zatrudniającego zakładu pracy.

Tak samo, jak w roku 2013, najbardziej liczna grupa bezrobotnych – 38,6% (niewielki spadek względem roku 2013, kiedy wskaźnik ten wynosił 38,8%) stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Kolejne miejsca, podobnie jak w roku wcześniejszym, należały do bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (19,5%, tyle samo, co w roku 2013) oraz osoby, które ukończyły szkoły policealne lub mające wykształcenie średnie zawodowe (18,4%, zanotowany spadek o 0,1%). Bezrobotni z wykształceniem wyższym to 12% ogółu zarejestrowanych w Urzędzie. Podobnie jak w roku ubiegłym, najmniej bezrobotnych to osoby mające wykształcenie średnie ogólnokształcące – 11,5% wszystkich zarejestrowanych. Na podstawie tych danych rysuje się tendencja, że problem bezrobocia częściej dotyka osoby o niskim wykształceniu.

Tabela 2.2.2. Struktura bezrobocia ze względu na wykształcenie.

Wykształcenie	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (stan na 31.12.2014)	Udział procentowy w stosunku do ogółu zarejestrowanych
Gimnazjalne i podstawowe	14087	38,6
Zasadnicze zawodowe	7124	19,8
Policealne i średnie zawodowe	6720	11,7
Wyższe	4375	18,4
Średnie ogólnokształcące	4178	11,5

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf

Pod względem przynależności do grupy wiekowej wśród wszystkich zarejestrowanych osób w Urzędzie Pracy w Łodzi w roku 2014 najliczniejsza grupa to bezrobotni w wieku 35-44 lata (23,5%), co stanowi zmianę względem roku 2013, kiedy to najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 25-34 lata. W 2014 roku osoby w przedziale wiekowym 25-34 lata stanowiły 22,1% ogółu zarejestrowanych, natomiast 21,5% to osoby w wieku 45-54 lata. Na podobnym poziomie, jak w roku ubiegłym, przedstawiała się sytuacja bezrobotnych w przedziale wiekowym 55-59 lat, którzy stanowili 16,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Grupa wiekowa 18-24 lata to 8,1% oraz bezrobotnych w wieku 60 lat i więcej – 7,9%.

2. Ogólna charakterystyka bezrobocia w regionie łódzkim

Tabela 2.2.3. Struktura bezrobocia pod względem grup wiekowych

Grupy wiekowe bezrobotnych	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (stan na 31.12.2014)	Udział procentowy w stosunku do ogółu zarejestrowanych
18-24 lata	2942	8,1
25-34 lata	8083	22,1
35-44 lata	8582	23,5
45-54 lata	7838	22,5
55-59 lat	6163	16,9
60-64 lata	2876	7,9

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf

Najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby z około rocznym stażem pracy. Osoby te stanowią 19,1% ogółu zarejestrowanych w Urzędzie. Liczną była też grupa bezrobotnych ze stażem pracy od 1 roku do 5 lat i stanowili oni 18,1% ogółu badanych. Osoby bez żadnego stażu pracy to 9,3% bezrobotnych. Najmniej liczną reprezentację wśród bezrobotnych mają osoby z 30-letnim i dłuższym stażem pracy – bezrobotni ci stanowią 5,2% ogółu zarejestrowanych w Urzędzie osób.

Tabela 2.2.4. Struktura bezrobocia pod względem stażu pracy

Staż pracy	Liczba bezrobotnych (na dzień 31.12.2014)	Udział procentowy w stosunku do ogółu zarejestrowanych
Staż do 1 roku	6951	19,1
Od 1 roku do 5 lat	6621	18,1
Od 5 do 10 lat	5596	15,3
Od 10 do 20 lat	6096	16,7
Od 20 do 30 lat	5942	16,3
30 lat i więcej	1885	5,2
Bez stażu pracy	3393	9,3

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf

Na dzień 31.12.2015 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi prawie połowa (49,4%) osób zarejestrowanych to osoby, które bez zatrudnienia pozostawały powyżej 12 miesięcy, zaś 44% bezrobotnych to osoby, które bez pracy pozostają od miesiąca do 12 miesięcy. Tylko 6,7% osób to bezrobotni z krótkim stażem w pozostawaniu bez zatrudnienia.

Tabela 2.2.5. Struktura bezrobocia pod względem czasu pozostawania bez zatrudnienia

Czas pozostawania bez zatrudnienia	Liczba bezrobotnych na dzień 31.12.2014	Udział procentowy w stosunku do ogółu zarejestrowanych
Do 1 miesiąca	2427	6,6
Od 1 miesiąca do 12 miesięcy	16043	44,0
Powyżej 12 miesięcy	18014	49,4

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf

Ważnym wskaźnikiem pokazującym realną skalę bezrobocia na terenie miasta Łodzi jest relacja między przynależnością do grupy wiekowej a czasem pozostawania bez zatrudnienia – to bowiem wskazuje prawdziwy rozmiar tego ważnego społecznie problemu, jakim jest brak pracy. Długotrwałe bezrobocie trwające powyżej 24 miesięcy dotyczy największej grupy osób pozostających bez pracy w wieku 45-54 lata i dotknęło ono w 2014 roku aż 2548 osób. Równie źle prezentuje się ten wskaźnik dla bezrobotnych w wieku 35-44 lata – bez pracy powyżej 24 miesięcy pozostawało 2529 osób, a wśród bezrobotnych 55-64 lata 2305 osób. Stały wysoki wskaźnik utrzymywania się bezrobocia w czasie jest także charakterystyczny dla grupy wiekowej 25-34 lata, w której trwające od 6 do 12 miesięcy bezrobocie dotknęło 1381 osób, trwające od 12 do 24 miesięcy 1546, a powyżej 24 miesięcy bezrobotnymi pozostało 1721 osób.

Dokładne dane na temat relacji między przynależnością do grupy wiekowej a czasem trwania bezrobocia przedstawia tabela 2.2.6.

Tabela 2.2.6. Relacja między przynależnością do grupy wiekowej bezrobotnych a czasem pozostawania bez pracy

Grupa wiekowa	Ogólna liczba bezrobotnych	Okres pozostawania bez pracy w miesiącach					
		do 1	od 1 do 3	od 3 do 6	od 6 do 12	od 12 do 24	powyżej 24
18-24 lata	2942	336	807	559	465	444	331
25-34 lata	8083	689	1492	1254	1381	1546	1721
35-44 lata	8582	555	1143	1086	1465	1804	2529
45-54 lata	7838	448	935	918	1247	1606	2684
55-59 lat	6163	290	646	702	985	1235	2305
60 – więcej	2876	109	271	276	411	567	1242

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf

Czas pozostawania bez pracy można także rozważać pod względem rodzaju wykształcenia bezrobotnych. Najwyższy wskaźnik określający czas trwania bezrobocia w roku 2014, podobnie jak w roku ubiegłym, dotyczył osób o wykształceniu gimnazjalnym i poniżej. Wśród tej grupy wiekowej bez

zatrudnienia dłużej niż 24 miesiące pozostawało 4597 osób. U osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym czas trwania bezrobocia powyżej 24 miesięcy dotyczył 2428 osób. Wysokie wskaźniki pojawiły się również u bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym, gdzie powyżej 24 miesięcy bezrobocie dotyczyło 1901 osób. Najmniej osób długotrwale bezrobotnych przez okres powyżej 24 miesięcy było notowanych w grupie osób z wyższym wykształceniem (883 osoby). Bezrobocie trwające do miesiąca, podobnie jak w roku ubiegłym, ma znacznie niższe wskaźniki i np. w przypadku bezrobotnych z wyższym wykształceniem dotyczy 435 osób, z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 347, policealnym i średnim zawodowym 433, zasadniczym zawodowym 390. Szczegółowe dane na temat relacji między czasem trwania bezrobocia a wykształceniem bezrobotnych w 2013 roku przedstawia tablica 2.2.7.

Tabela 2.2.7. Relacja między wykształceniem bezrobotnych a okresem pozostawania bez pracy

Wykształcenie	Ogólna liczba bezrobotnych	Okres pozostawania bez pracy w miesiącach					
		do 1	od 1 do 3	od 3 do 6	od 6 do 12	od 12 do 24	powyżej 24
Wyższe	4375	441	927	692	713	719	883
Policealne i średnie zawodowe	6720	433	1023	941	1153	1269	1901
Średnie ogólnokształcące	4178	347	730	618	695	785	1003
Zasadnicze zawodowe	7124	390	890	887	1112	1417	2428
Gimnazjalne i poniżej	14087	816	1724	1657	2281	3012	4597

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf

Ze względu na wykonywany bądź wyuczony zawód wśród zarejestrowanych bezrobotnych najczęściej w gronie osób pozostających bez zatrudnienia rejestrowani są, podobnie jak w roku 2013, sprzedawcy i stanowią 7,1% ogółu ujętych w analizie sporządzonej przez Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi. Inne zawody ujęte w badaniu to: szwaczka (3,5%), pozostali pracownicy przy pracach prostych w przemyśle (2,9%), robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym (2,2%), magazynier (1,8%), ślusarz i robotnik budowlany – oba zawody po 1,6%, sprzątaczką biurową i robotnik gospodarczy – oba zawody z 1,3% udziałem w ogóle bezrobotnych, pozostali pracownicy obsługi biurowej (1,2%), pozostali pracownicy obsługi biura gdzie indziej niesklasyfikowani (1,1%), technik prac biurowych (1,0%), technik handlowiec (0,8%). Pakowacz, dziewiarz, technik mechanik, krawiec, murarz, robotnik magazynowy oraz

pozostali pracownicy przy pracach prostych, gdzie indziej nie sklasyfikowani to 0,7% udział w ogóle zarejestrowanych w Urzędzie Pracy w Łodzi. Natomiast zawody, takie jak: kasjer handlowy, kierowca samochodu osobowego, mechanik samochodów osobowych, stolarz, ekonomista, kucharz, malarz budowlany, przedstawiciel handlowy i ekonomista – stanowią 0,6% reprezentację zawodów zgłaszanych przez bezrobotnych przy rejestracji. Z kolei 0,5% – to rejestrowani kierowcy samochodów ciężarowych, przedstawiciele handlowi i fryzjerzy.

Osoby, które należą do kategorii osób, które na mocy ustawy o promocji zatrudnienia stanowią grupę osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy i którzy ze względu na określone okoliczności mają utrudnione wejście na rynek pracy, na dzień 31 grudnia 2014 roku miały następującą reprezentację:

- osoby do 25 roku życia – 2942 osoby,
- długotrwale bezrobotne – 22725 osoby,
- kobiety, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka – 2779 osób,
- osoby powyżej 50 roku życia – 13341 osób,
- osoby bez kwalifikacji zawodowych – 15889 osób,
- osoby bez doświadczenia zawodowego – 5351 osób,
- osoby bez wykształcenia średniego – 21211 osób,
- osoby samotnie wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia – 4635 osób,
- osoby, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia – 1406 osoby,
- osoby niepełnosprawne – 3890 osób,
- osoby po zakończeniu kontraktu socjalnego – 74 osób.

Największą zatem grupę wśród osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy stanowiły osoby nieposiadające wykształcenia średniego – grupa ta stanowiła 58,1% ogółu bezrobotnych zaliczonych do tej kategorii, a 43,6% z nich to bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych. Podobnie jak w roku ubiegłym 1/3 tej grupy stanowią osoby w wieku 50+, a 14,7% zarejestrowanych to osoby bez doświadczenia zawodowego.

Tak przedstawiają się dane o strukturze bezrobocia z Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi na rok 2014. Natomiast dane z Wojewódzkiego Urzędu pracy przedstawiają sytuację bezrobotnych w całym województwie łódzkim. Stopa bezrobocia dla całego województwa łódzkiego na dzień 31.12.2014 wynosiła 11,9%, czyli zmalała względem 13,9%, notowanego w roku 2013¹⁶. Najwyższą stopę bezrobocia w województwie łódzkim miał, podobnie jak w roku ubiegłym, Łask – 16,0%, najniższą – Rawa Mazowiecka (7,7%). Szczegółowe dane na temat bezrobocia w województwie łódzkim przedstawia tabela 2.2.8.

¹⁶ <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/1547680-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2014-r->

2. Ogólna charakterystyka bezrobocia w regionie łódzkim

Tabela 2.2.8. Zarejestrowani bezrobotni w województwie łódzkim na dzień 31.12.2014.

Miasto	Liczba osób bezrobotnych	Stopa bezrobocia
Łódź	36484	10.8
Łódź-Wschód	3077	11.2
Brzeziny	1512	12.8
Pabianice	6216	13.9
Zgierz	8624	14.5
Łęczyca	3078	14.2
Piotrków Trybunalski	7191	10.7 i 11.0*
Bełchatów	6042	10.8
Opoczno	4070	13.6
Pajęczno	2343	11.4
Radomsko	6116	14.7
Tomaszów Mazowiecki	6279	13.2
Sieradz	6485	12.1
Wieluń	3757	10.9
Zduńska Wola	3833	14.5
Poddębice	2257	13.2
Łask	3054	16.0
Wieruszów	1556	8.6
Skierniewice	2977	9.8 i 7.0*
Łowicz	3123	9.3
Rawa Mazowiecka	1656	7.7
Kutno	6427	15.5

*stopa bezrobocia dla powiatu grodzkiego i ziemskiego

Źródło: <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/1547680-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2014-r->

Osób niepełnosprawnych województwie łódzkim na dzień 31.12.2014 było zarejestrowanych 10019, w tym: najwięcej w Łodzi (3890 osób), Piotrkowie Trybunalskim (632 osoby), Pabianicach (601 osób) oraz w Tomaszowie Mazowieckim (561 osoby). Bezrobotnych z prawem do zasiłku było w województwie 16012 osób, najwięcej w Łodzi (4420 osób), Zgierzu (1158 osób) i Piotrkowie Trybunalskim (1025 osób). Osób, które z przyczyn leżących po stronie zakładu straciły zatrudnienie najwięcej było w Łodzi (2737 osoby), Bełchatowie (596 osób), Zgierzu (474 osoby) oraz w Pabianicach (452 osób). W skali całego województwa było to 7413 osób. Osób długotrwale bezrobotnych w województwie łódzkim w 2014 roku było 75150, z tego najwięcej w Łodzi (22765 osób), w Zgierzu (5185 osób), w Kutnie (4221 osób), Piotrkowie Trybunalskim (4033 osoby) i w Sieradzu (3810 osób). Bez kwalifikacji zawodowych w województwie łódzkim było 41170 osób. Najwięcej było ich w Łodzi (15889 osób), w Zgierzu (2672 osoby), w Pabianicach (2580 osób) oraz w Kutnie (2226 osób). Szczegółowe dane na temat tego, jak wyglądała struktura bezrobocia

w województwie łódzkim względem wymienionych powyżej czynników przedstawia tabela 2.2.9.

Tabela 2.2.9. Struktura bezrobocia w województwie łódzkim pod względem długotrwałości pozostawania bez pracy, nieposiadania kompetencji zawodowych, niepełnosprawności oraz przysługiwania zasiłku dla bezrobotnych

Miasto	Bezrobotni niepełnosprawni	Bezrobotni z prawem do zasiłku	Długotrwale bezrobotni	Bezrobotni bez kwalifikacji
Łódź	3389	4420	22765	15889
Łódź-Wschód	200	471	1588	1072
Brzeziny	98	185	886	467
Pabianice	601	881	3735	2580
Zgierz	507	1158	5185	2672
Łęczyca	127	224	2109	1082
Piotrków Trybunalski	632	1025	4033	22162
Bełchatów	376	807	3631	1192
Opoczno	246	754	2071	862
Pajęczno	94	332	1260	693
Radomsko	289	754	3741	1691
Tomaszów Mazowiecki	561	1001	3346	1899
Sieradz	381	670	3810	1088
Wieluń	160	474	2229	873
Zduńska Wola	367	415	2332	736
Poddębice	153	205	1413	472
Łask	190	337	1921	528
Wieruszów	84	198	845	528
Skierniewice	278	433	1464	742
Łowicz	200	404	1709	927
Rawa Mazowiecka	159	225	856	507
Kutno	426	639	4221	2226

Źródło: <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/1547680-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2014-r>

W odniesieniu do wieku bezrobotnych w całym województwie łódzkim osoby powyżej 50 roku życia, które pozostawały bez pracy w 2014 roku stanowiły grupę 36657 osób, z czego w Łodzi było to 13341 osób, w Zgierzu 2596 osób, a w Pabianicach 1963 osoby. W całym województwie łódzkim było 18084 osób w wieku do 25 lat, które pozostawały bezrobotne na dzień 31.12.2014. Najwięcej było ich w Łodzi (2942 osób), w Sieradzu (1555 osób)

2. Ogólna charakterystyka bezrobocia w regionie łódzkim

oraz w Piotrkowie Trybunalskim (1105 osób). Osób, które pozostawały bez zatrudnienia po ukończeniu szkoły wyższej do 27 roku życia w całym województwie było 1338, z czego najwięcej w Łodzi 255 osób, w Sieradzu 108 osób, oraz 95 w Bełchatowie. Szczegółowe dane na temat wieku bezrobotnych w poszczególnych miastach województwa łódzkiego przedstawia tabela 2.2.10.

Tabela 2.2.10. Struktura bezrobocia w województwie łódzkim pod względem wieku osób bez zatrudnienia

Miasto	Liczba bezrobotnych w wieku do 25 lat	Liczba bezrobotnych, którzy ukończyli szkołę wyższą do 27 roku życia	Liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat
Łódź	2942	255	1338
Łódź-Wschód	446	31	946
Brzeziny	251	15	427
Pabianice	641	42	1963
Zgierz	1070	67	2596
Łęczyca	652	21	432
Piotrków Trybunalski	1105	88	1873
Bełchatów	978	95	1467
Opoczno	739	40	986
Pajęczno	512	56	501
Radomsko	917	84	1665
Tomaszów Mazowiecki	870	45	1608
Sieradz	1555	118	1585
Wieluń	736	64	919
Zduńska Wola	666	49	979
Poddębice	520	44	463
Łask	574	31	788
Wieruszów	357	29	370
Skierniewice	536	52	797
Łowicz	575	41	859
Rawa Mazowiecka	351	20	420
Kutno	1091	61	1522

Źródło: <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/1547680-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2014-r->

Podsumowując, w województwie łódzkim, podobnie jak w roku 2013, na dzień 31 grudnia 2014 r. najwięcej bezrobotnych to osoby długotrwale przebywające bez zatrudnienia, bez kwalifikacji zawodowych, mające powyżej 50 lat. Spośród wszystkich bezrobotnych 42425 osób to mieszkańcy wsi – których

najwięcej notowano w Sieradzu (3174 osoby) oraz Piotrkowie Trybunalskim (3152 osoby).

2.3. Struktura bezrobocia w regionie łódzkim w roku 2015

Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi w wydanej analizie struktury bezrobocia informuje, że na dzień 31 grudnia 2015 roku zarejestrowanych było 32424 osób bezrobotnych (w tym 15385 kobiet)¹⁷. Dla porównania 31 grudnia 2014 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła 36484 osób (z czego 17439 stanowiły kobiety)¹⁸. Liczba bezrobotnych w roku 2015 zmalała w stosunku do roku 2014 o 11,1%. Tendencja wzrostowa wśród osób bezrobotnych, które nie posiadają prawa do zasiłku utrzymała się jednak i bezrobotni ci stanowili 88,4% wszystkich osób, które były zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi w 2015 r. Dla porównania w roku 2014 osoby bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych stanowiły 87,9% wszystkich zarejestrowanych.

Tabela 2.3.1. Struktura bezrobocia ze względu na przysługiwanie zasiłku dla bezrobotnych

Bezrobotni	Ogółem	Kobiety
Osoby z prawem do zasiłku	3747	1986
Osoby bez prawa do zasiłku	28677	13399

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2015/info_roczne/ANALIZA2015rok1.pdf

Największa grupa bezrobotnych to osoby, które wcześniej były zatrudnione (29698 osób) – stanowi to 91,6% ogółu zarejestrowanych w Urzędzie. Z kolei 8,4% ze wszystkich zarejestrowanych nigdy wcześniej nie pracowało (2726 osób). Wśród osób, które straciły pracę w roku 2006 zostało zwolnionych z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy.

Podobnie jak w latach 2013 i 2014, najbardziej liczną grupę bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 39,5% ogółu zarejestrowanych. Kolejne miejsca należały do bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym (18,4%) oraz osób, które ukończyły szkoły policealne lub miały wykształcenie średnie zawodowe (18,1%). Osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym to 12,4% ogółu zarejestrowanych w Urzędzie. Najmniej liczna reprezentacja bezrobotnych to osoby mające wykształcenie średnie ogólnokształcące 11,6% wszystkich zarejestrowanych. W perspektywie trzech analizowanych lat zarysowuje się trwała tendencja wskazująca, że osobami bezrobotnymi są najczęściej osoby o niskim stopniu wykształcenia.

¹⁷ http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2015/info_roczne/ANALIZA2015rok1.pdf

¹⁸ http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf

2. Ogólna charakterystyka bezrobocia w regionie łódzkim

Tabela 2.3.2. Struktura bezrobocia ze względu na wykształcenie.

Wykształcenie	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (stan na 31.12.2015)	Udział procentowy w stosunku do wszystkich zarejestrowanych
Gimnazjalne i podstawowe	12798	39,5
Zasadnicze zawodowe	5979	18,4
Policealne i średnie zawodowe	5868	18,1
Wyższe	4035	12,4
Średnie ogólnokształcące	3744	11,6

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2015/info_roczne/ANALIZA2015rok1.pdf

Ze względu na przynależność do grupy wiekowej – wśród wszystkich zarejestrowanych osób w Urzędzie Pracy w Łodzi w roku 2015 najliczniejsza grupa to bezrobotni w wieku 35-44 lata (24,1%). Osoby w przedziale wiekowym 25-34 lata stanowiły 21,6% ogółu zarejestrowanych. Bezrobotni w wieku 45-54 lata to 21,1% wszystkich zarejestrowanych. Sytuacja bezrobotnych w przedziale wiekowym 55-59 lat utrzymała się na podobnym poziomie, co w latach ubiegłych, i osiągnęła poziom 16,6%. Grupa wiekowa z najmniejszą liczbą reprezentantów to osoby w wieku 60 lat i powyżej (9,6%) oraz bezrobotni w wieku 18-24 lata (7%).

Tabela 2.3.3. Struktura bezrobocia pod względem grup wiekowych.

Grupy wiekowe bezrobotnych	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (stan na 31.12.2015)	Udział procentowy w stosunku do wszystkich zarejestrowanych
18-24 lata	2275	7,0
25-34 lata	7016	21,6
35-44 lata	7816	24,1
45-54 lata	6843	21,1
55-59 lat	5373	16,6
60-64 lata	3101	9,6

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2015/info_roczne/ANALIZA2015rok1.pdf

Pod względem stażu pracy najliczniejszą grupę bezrobotnych stanowią osoby z około rocznym stażem pracy. Osoby te stanowią 20,5% ogółu zarejestrowanych w Urzędzie. Liczna jest również grupa bezrobotnych ze stażem pracy od 1 roku do 5 lat – stanowią oni 18,3% ogółu badanych. Osoby bez żadnego stażu pracy to 8,4% bezrobotnych. Najmniej liczną reprezentację wśród bezrobotnych mają osoby z 30-letnim i dłuższym stażem pracy – bezrobotni ci stanowią 5% ogółu zarejestrowanych w Urzędzie osób. Wyniki te

pokazują, że bezrobotni to najczęściej osoby o krótkim stażu pracy i małym doświadczeniu zawodowym.

Tabela 2.3.4. Struktura bezrobocia pod względem stażu pracy.

Staż pracy	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (stan na 31.12.2015)	Udział procentowy w stosunku do wszystkich zarejestrowanych
Staż do 1 roku	6633	20,5
Od 1 roku do 5 lat	5949	18,3
Od 5 do 10 lat	5090	15,7
Od 10 do 20 lat	5349	16,5
Od 20 do 30 lat	5068	15,6
30 lat i więcej	1609	5,0
Bez stażu pracy	2726	8,4

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2015/info_roczne/ANALIZA2015rok1.pdf

Do nakreślenia struktury bezrobocia istotnym wskaźnikiem jest czas pozostawania bez pracy, ten bowiem wskazuje, ile osób dotyka problem długotrwałego bezrobocia, które jest dużym problemem społecznym. Na dzień 31.12.2015 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi ponad połowa (50,7%) osób zarejestrowanych to osoby, które bez zatrudnienia pozostawały powyżej 12 miesięcy. Z kolei 42,6% bezrobotnych to osoby, które bez pracy pozostawały od miesiąca do 12 miesięcy. Tylko 6,7% osób to bezrobotni z krótkim stażem w pozostawaniu bez zatrudnienia.

Tabela 2.3.5. Struktura bezrobocia pod względem czasu pozostawania bez zatrudnienia

Czas pozostawania bez zatrudnienia	Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (stan na 31.12.2015)	Udział procentowy w stosunku do ogółu zarejestrowanych
Do 1 miesiąca	2146	6,7
Od 1 miesiąca do 12 miesięcy	13826	42,6
Powyżej 12 miesięcy	16452	50,7

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2015/info_roczne/ANALIZA2015rok1.pdf

Realną skalę bezrobocia na terenie miasta Łodzi można dostrzec, obserwując relację między przynależnością do grupy wiekowej a czasem pozostawania bez zatrudnienia. Największy problem stanowi długotrwałe bezrobocie trwające powyżej 24 miesięcy, a dotknęło ono w 2015 roku najbardziej grupę wiekową

45-54 lata (2589 osób). Podobnie prezentuje się ten wskaźnik dla bezrobotnych w wieku 35-44 lata, wśród których bez pracy powyżej 24 miesięcy pozostawało 2536 osób.

Dokładne dane na temat relacji między przynależnością do grupy wiekowej a czasem trwania bezrobocia przedstawia tabela 2.3.6.

Tabela 2.3.6. Relacja między przynależnością do grupy wiekowej bezrobotnych a czasem pozostawania bez pracy

Grupa wiekowa	Ogólna liczba bezrobotnych	Okres pozostawania bez pracy w miesiącach					
		do 1	od 1 do 3	od 3 do 6	od 6 do 12	od 12 do 24	powyżej 24
18-24 lata	2275	302	575	454	366	328	250
25-34 lata	7016	636	1250	1042	1338	1226	1524
35-44 lata	7816	466	997	899	1456	1462	2536
45-54 lata	6843	364	753	680	1164	1293	2589
55-59 lat	5373	256	523	518	854	983	2236
60 – więcej	3101	122	234	280	443	540	1482

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2015/info_roczne/ANALIZA2015rok1.pdf

Czas pozostawania bez pracy można również poddać analizie ze względu na rodzaj wykształcenia bezrobotnych. Najdłużej bezrobotnymi pozostawały w 2015 roku osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej. Wśród tej grupy bez zatrudnienia dłużej niż 24 miesiące pozostawały 4483 osoby i w perspektywie analizowanych w tym opracowaniu 3 lat, jest to tendencja utrzymująca się. W przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym okres trwania bezrobocia powyżej 24 miesięcy dotyczył 2220 osób. Wysoki wskaźnik korelacji między wykształceniem a długością pozostawania bez zatrudnienia dotyczy również bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – w ich przypadku powyżej 24 miesięcy bezrobocie dotyczyło 1937 osób. Najmniej przypadków tak długotrwałego bezrobocia było notowanych wśród osób z wyższym wykształceniem (986 przypadków w roku 2015). Bezrobocie trwające do miesiąca jest znacznie rzadszym zjawiskiem i np. w przypadku bezrobotnych z wyższym wykształceniem dotyczyło 372 osób, z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 300, a policealnym i średnim zawodowym 370 osób. Szczegółowe dane na temat relacji między czasem trwania bezrobocia a wykształceniem bezrobotnych w 2015 roku przedstawia tabela 2.3.7.

Tabela 2.3.7. Relacja między wykształceniem bezrobotnych a okresem pozostawania bez pracy.

Wykształcenie	Ogólna liczba bezrobotnych	Okres pozostawania bez pracy w miesiącach					
		do 1	od 1 do 3	od 3 do 6	od 6 do 12	od 12 do 24	powyżej 24
Wyższe	4035	372	728	518	737	694	986
Policealne i średnie zawodowe	5868	370	766	723	997	1073	1937
Średnie ogólnokształcące	3744	300	575	511	667	697	994
Zasadnicze zawodowe	5979	320	726	625	1022	1066	2220
Gimnazjalne i poniżej	12798	784	1537	1494	2198	2302	4483

Źródło: http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2015/info_roczne/ANALIZA2015rok1.pdf

Osoby, należące do kategorii bezrobotnych, które na mocy ustawy o promocji zatrudnienia stanowią grupę osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy na dzień 31 grudnia 2015 roku, miały następującą reprezentację:

- osoby do 25 roku życia – 2275 osób,
- bezrobotni do 30 roku życia – 5384 osoby,
- długotrwale bezrobotne – 20571 osób,
- osoby korzystające z pomocy społecznej – 0 osób,
- osoby powyżej 50 roku życia – 12113 osób,
- osoby wychowujące co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia – 3736 osób,
- osoby wychowujące co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia – 18 osób,
- osoby niepełnosprawne – 3353 osób.

Na dzień 31.12.2015 r. w Urzędzie były zarejestrowane 28243 osoby, które kwalifikowały się do grupy bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Najwięcej z nich to osoby długotrwale bezrobotne. Dużą grupę stanowiły też osoby bezrobotne do 30 roku życia.

Powyższe dane pokazują strukturę bezrobocia na podstawie informacji z Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi na rok 2015. Wojewódzki Urząd Pracy przedstawił analizę sytuacji bezrobotnych w całym województwie łódzkim. Stopa bezrobocia dla całego województwa łódzkiego na dzień 31.12.2015 r. wynosiła 10,1, czyli zmalała względem wartości 11,9%, która została + w roku 2014¹⁹. Najwyższą stopę bezrobocia w województwie łódzkim miało Kutno (13,8%), najniższą – Rawa Mazowiecka (6,5%). Szczegółowe dane na temat bezrobocia w województwie łódzkim przedstawia tabela 2.3.8.

¹⁹ <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/2096433-informacja-sygnaalna-o-rynku-pracy-grudzien-2015>

2. Ogólna charakterystyka bezrobocia w regionie łódzkim

Tabela 2.3.8. Zarejestrowani bezrobotni w województwie łódzkim
na dzień 31.12.2015 r.

Miasto	Liczba osób bezrobotnych	Stopa bezrobocia
Łódź	32424	9.6
Łódź-Wschód	2730	10.3
Brzeziny	1473	12.0
Pabianice	5169	11.3
Zgierz	7705	12.7
Łęczyca	2639	12.1
Piotrków Trybunalski	6455	9.3 i 9.5*
Bełchatów	4830	8.8
Opoczno	3040	9.6
Pajęczno	1951	9.3
Radomsko	4961	11.2
Tomaszów Mazowiecki	5343	11.3
Sieradz	5992	10.0
Wieluń	3323	9.5
Zduńska Wola	3314	12.3
Poddębice	1945	11.0
Łask	2489	12.9
Wieruszów	1375	7.1
Skierniewice	2676	9.0 i 6.5*
Łowicz	2827	8.2
Rawa Mazowiecka	1428	6.5
Kutno	5821	13.8

*stopa bezrobocia dla powiatu grodzkiego i ziemskiego

Źródło: <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/2096433-informacja-sygnałna-o-ryнку-pracy-grudzien-2015>

Osób niepełnosprawnych w całym województwie łódzkim na dzień 31.12.2015 r. zarejestrowanych było 8739, w tym: najwięcej w Łodzi (3353 osób), Piotrkowie Trybunalskim (593 osoby), Pabianicach (499 osób). Bezrobotnych, którym przysługiwało prawo do zasiłku było w województwie 14509 osób, najwięcej w Łodzi (3747 osób), Zgierzu (1118 osób), i Piotrkowie Trybunalskim (965 osób). Bezrobotnych, którzy stracili zatrudnienie z przyczyn wynikających z uwarunkowań zależnych od zakładu pracy w całym województwie było 6257, w tym najwięcej w Łodzi (2006 osób), Bełchatowie (507 osób) oraz w Zgierzu (500 osób). Osób długotrwale bezrobotnych w województwie łódzkim na dzień 31.12.2015 roku było 63467, z czego najwięcej w Łodzi (20571 osób), w Zgierzu (4330) oraz w Kutnie (3570 osób). Bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych w województwie łódzkim było 36686 osób. Najwięcej w Łodzi (14476 osób), w Zgierzu (2347 osoby) i w Pabianicach (2235 osób). Szczegółowe dane na temat tego, jak wyglądała struk-

tura bezrobocia w województwie łódzkim względem wymienionych powyżej czynników przedstawia tabela 2.3.9.

Tabela 2.3.9. Struktura bezrobocia w województwie łódzkim pod względem długotrwałości pozostawania bez pracy, nieposiadania kompetencji zawodowych, niepełnosprawności oraz przysługiwania zasiłku dla bezrobotnych

Miasto	Bezrobotni niepełnosprawni	Bezrobotni z prawem do zasiłku	Długotrwale bezrobotni	Bezrobotni bez kwalifikacji
Łódź	3353	3747	20571	14476
Łódź-Wschód	169	435	1489	926
Brzeziny	103	172	863	479
Pabianice	499	798	2882	2235
Zgierz	442	1118	4330	2347
Łęczyca	131	184	1812	1061
Piotrków Trybunalski	593	965	3473	2036
Bełchatów	356	753	2713	912
Opoczno	208	748	1245	604
Pajęczno	73	313	888	506
Radomsko	242	615	2799	1489
Tomaszów Mazowiecki	475	902	2792	1673
Sieradz	355	547	3279	925
Wieluń	167	449	1891	787
Zduńska Wola	328	409	2011	713
Poddębice	135	197	1173	423
Łask	144	307	1477	680
Wieruszów	80	178	640	475
Skierniewice	214	445	1311	675
Łowicz	172	370	1597	884
Rawa Mazowiecka	129	184	661	473
Kutno	391	673	3571	1904

Źródło: <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/2096433-informacja-sygnałna-o-rynku-pracy-grudzien-2015>

W strukturze wiekowej bezrobotnych w całym województwie łódzkim najliczniejszą grupę stanowiły osoby powyżej 50 roku życia, było takich osób 33574, z czego najwięcej w Łodzi (12113 osób), w Zgierzu (2402 osób) i w Pabianicach 1745 osób. Na terenie całego województwa łódzkiego było 14292 bezrobotnych osób w wieku do 25 lat, z czego najwięcej było ich w Łodzi (2275 osób), w Sieradzu (1310 osób) oraz w Kutnie (935 osób). W statystyce

2. Ogólna charakterystyka bezrobocia w regionie łódzkim

przedstawionej przez Wojewódzki Urząd Pracy po raz pierwszy wyszczególniono osoby bezrobotne do 30 roku życia. W całym województwie było takich osób 27921. W Łodzi było takich osób najwięcej 5384, w Sieradzu było ich 2176, a w Piotrowie Trybunalskim 1861. Szczegółowe dane na temat wieku bezrobotnych w poszczególnych miastach województwa łódzkiego przedstawia tabela 2.3.10.

Tabela 2.3.10. Struktura bezrobocia w województwie łódzkim na dzień 31.12.2015 r.
pod względem wieku osób bez zatrudnienia

Miasto	Liczba bezrobotnych w wieku do 25 lat	Liczba bezrobotnych do 30 roku życia	Liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat
Łódź	2275	5384	12113
Łódź-Wschód	324	665	877
Brzeziny	222	402	414
Pabianice	535	1072	1745
Zgierz	910	1803	2402
Łęczyca	484	881	710
Piotrków Trybunalski	972	1861	1830
Bełchatów	634	1370	1313
Opoczno	493	923	775
Pajęczno	393	695	440
Radomsko	699	1342	1427
Tomaszów Mazowiecki	657	1306	1502
Sieradz	1310	2176	1306
Wieluń	619	1164	841
Zduńska Wola	465	879	939
Poddębice	447	765	428
Łask	416	739	718
Wieruszów	334	523	333
Skierniewice	426	844	774
Łowicz	432	856	840
Rawa Mazowiecka	310	515	384
Kutno	935	1756	1463

Źródło: <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/2096433-informacja-sygnalna-o-rynku-pracy-grudzien-2015>

Podsumowując, w województwie łódzkim na dzień 31 grudnia 2015 r. najliczniejsza grupa bezrobotnych to osoby długotrwale niepracujące, bez kwalifikacji zawodowych, mające powyżej 50 lat. Wyszczególnione po raz pierwszy wskaźniki dotyczące osób do 30 roku życia pokazały, że problem bezrobocia wśród tej grupy wiekowej jest znaczny i wymaga działań wspierających. Spośród wszystkich bezrobotnych 36289 osób to mieszkańcy wsi, najliczniej występują w Sieradzu (2826 osób) oraz Piotrkowie Trybunalskim (2779 osób).

3. Młodzi jako szczególna kategoria na rynku pracy

Osoby młode na rynku pracy znajdują się w szczególnej sytuacji. Z jednej strony dynamiczne zmiany na rynku pracy, wynikające z czynników zarówno demograficznych (generujących dużą konkurencję wśród pracowników), jak i strukturalnych (brak doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych oraz niedopasowana oferta edukacyjna), z drugiej – czynniki ekonomiczne i ogólne uwarunkowania gospodarcze, sprawiają, że dla wielu młodych osób start w dorosłe życie i rozpoczęcie kariery zawodowej odbywa się z przeszkodami, a niejednokrotnie ulega zawieszeniu, co generuje duże bezrobocie właśnie w tej grupie wiekowej. Najbardziej widoczne jest to w statystykach, które wskazują jednoznacznie, jak duża jest skala tego problemu i jak wielu osób dotyczy.

Analizując lata 2013-2015 nie sposób nie dostrzec, że w skali całego kraju mimo zmniejszającej się stopy bezrobocia, poziom bezrobocia wśród osób do 25 roku życia, a zwłaszcza wśród tych w wieku 25-34 lata, pozostaje niezmiennie wysoki. Wskaźniki te zawierają tabele 3.1 i 3.2.

Tabela 3.1. Liczba i udział procentowy osób w wieku 18-25 lat w skali całego kraju na dzień 31.12. w latach 2013-2015.

Dane dla roku	Liczba bezrobotnych w wieku do 25 roku życia wyrażona w tysiącach	Udział procentowy względem ogółu zarejestrowanych bezrobotnych
2013	401	18,6
2014	302	16,5
2015	236	15,2

Źródło: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2015,7,4.html>

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-iv-kwartal-2015-r-,3,22.html>

<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/ezrobociewolsce/>

Na podstawie przedstawionych danych można stwierdzić, że bezrobocie w tej grupie wiekowej sukcesywnie spada, jednak wciąż utrzymuje się na dwucyfrowym poziomie.

Tabela 3.2. Liczba i udział procentowy bezrobotnych w wieku 25-34 lata w skali całego kraju na dzień 31.12. w latach 2013-2015

Dane dla roku	Liczba bezrobotnych w wieku od 25 do 34 lat wyrażona w tysiącach	Udział procentowy względem ogółu zarejestrowanych bezrobotnych
2013	613	28,4
2014	509	27,9
2015	429,8	27,5

Źródło: <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2015,7,4.html>

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-iv-kwartal-2015-r-,3,22.html>

<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/ezrobociewolsce/>

W przypadku bezrobotnych w wieku od 25 do 34 lat w latach 2013-2015 nie zanotowano znacznego zmniejszenia wskaźników. Co więcej, osoby te stanowią najliczniejszą grupę bezrobotnych badanych pod względem wieku. Zmiana w ustawie o promocji zatrudnienia, która otaczała szczególnymi działaniami osoby do 30 roku życia, wiązała się z odnotowaniem ilości bezrobotnych w tym wieku w roku 2015. I tak, na dzień 31.12.2015 roku w skali kraju takich osób w Urzędach pracy było zarejestrowanych aż 605,7 tys. Ponadto należy zaznaczyć, że o trudnej sytuacji osób młodych na rynku pracy świadczy to, że gdyby zsumować procentowe wskaźniki dla grup wiekowych 18-24 i 25-34, okazuje się, że otrzymany wynik stanowi prawie połowę wszystkich zarejestrowanych osób w urzędach pracy w całym kraju.

Podobnie przedstawia się sytuacja w powiatach, gdzie w wielu przypadkach najbardziej liczną grupą bezrobotnych są osoby w wieku 25-34 lata. Podkreślić należy, co będzie można zaobserwować w przedstawionych poniżej danych, że problem bezrobocia wśród młodych znacznie dramatyczniej przedstawia się w powiatach niż w dużych miastach wojewódzkich. Statystyki bezrobocia wśród dwóch opisywanych grup wiekowych na przestrzeni lat 2013-2015 przedstawiają tabele 3.3 i 3.4.

Tabela 3.3. Procentowy udział bezrobotnych do 25 roku życia względem ogółu zarejestrowanych bezrobotnych na terenach województw w latach 2013-2015

Województwo	Udział procentowy bezrobotnych w wieku 18-24 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2013	Udział procentowy bezrobotnych w wieku 18-24 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2014	Udział procentowy bezrobotnych w wieku 18-24 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2015
Mazowieckie	17,1	15,1	14,0
Wielkopolskie	20,8	17,8	16,7
Warmińsko-mazurskie	19,2	17,2	15,7

3. Młodzi jako szczególna kategoria na rynku pracy

Lubelskie	21,1	19,4	17,8
Podkarpackie	21,2	19,3	17,7
Kujawsko-pomorskie	19,4	17,4	15,8
Zachodniopomorskie	15,7	14,6	13,1
Dolnośląskie	15,0	12,7	11,8
Łódzkie	16,2	14,3	13,1
Lubuskie	17,0	14,3	13,6
Opolskie	18,0	15,1	14,0
Świętokrzyskie	20,0	18,4	17,3
Śląskie	16,1	14,2	12,5
Małopolskie	23,3	20,7	18,0
Pomorskie	18,9	16,8	15,6
Podlaskie	20,0	17,9	16,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z wojewódzkich urzędów pracy oraz <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/bezrobociewpolsce/>

Przedstawione dane rysują niejako mapę bezrobocia wśród ludzi młodych, którzy nie ukończyli jeszcze 25 roku życia. Na przestrzeni trzech badanych lat bezrobocie wśród tej grupy wiekowej sukcesywnie malało. Jednocześnie jest zauważalne terytorialne zróżnicowanie bezrobocia, które jest stałą cechą polskiego rynku pracy. Sytuacja ta wynika z nierównomiernego rozwoju społeczno-gospodarczego poszczególnych regionów. Nie bez znaczenia jest także ich położenie geograficzne. Najniższy odsetek bezrobocia osób w wieku od 18 do 24 lat był zanotowany na przestrzeni trzech badanych lat w województwie dolnośląskim, najwyższy zaś w województwie małopolskim.

Tabela 3.4. Procentowy udział/iłość wyrażona w tys./bezrobotnych w wieku 25-34 lata względem ogółu zarejestrowanych bezrobotnych na terenach województw w latach 2013-2015

Województwo	Udział procentowy/ ilość osób bezrobotnych w wieku 25-34 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2013	Udział procentowy/ ilość osób bezrobotnych w wieku 25-34 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2014	Udział procentowy/ ilość osób bezrobotnych w wieku 25-34 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2015
Mazowieckie	27,9%	27,1%	26,3%
Wielkopolskie	29,0%	28,9%	28,3%
Warmińsko- mazurskie	27,8%	27,5%	27,4%
Lubelskie	32,8%	32,1%	31,8%

Tabela 3.4 (cd.)

Podkarpackie	30,4%	30,2%	27,5%
Kujawsko-pomorskie	28,1%	27,6%	27,3%
Zachodniopomorskie	26,9%	26,3%	25,9%
Dolnośląskie	26,9%	25,8%	25,0%
Łódzkie	24,1%	22,1%	21,6%
Lubuskie	27,8%	27,2%	32,2%
Opolskie	26,7%	26,3%	26,1%
Świętokrzyskie	30,0%	29,7%	29,3%
Śląskie	28,2%	27,2%	26,6%
Małopolskie	28,6%	28,5%	28,0%
Pomorskie	27,8%	27,6%	27,5%
Podlaskie	29,1%	29,0%	28,6 %

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z wojewódzkich urzędów pracy
oraz <http://www.mpip>

Od 2015 roku prowadzone są statystyki bezrobocia wśród osób do 30 roku życia. Najwięcej bezrobotnych w tym wieku było w 2015 roku w województwie lubelskim (35,5%) oraz na podkarpaciu (34,4%), najmniej zaś w województwie dolnośląskim (23,8%). Zebrane dane jednoznacznie wskazują, że ta grupa wiekowa w sposób szczególny jest narażona na pozostawanie bez zatrudnienia i biorąc pod uwagę specyficzną sytuację na rynku pracy, w jakiej znajdują się osoby młode, często dopiero wkraczające na zawodową ścieżkę, pomoc dla tych osób stanowi duże wyzwanie dla urzędów pracy i Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Tabela 3.5 zawiera dane o ilości bezrobotnych w wieku do 30 lat w roku 2015.

Tabela 3.5. Liczba oraz udział procentowy bezrobotnych w wieku do 30 lat w roku 2015.

Województwo	Ilość osób bezrobotnych do 30 roku życia wyrażona w tysiącach	Udział procentowy osób bezrobotnych do 30 roku życia względem ogółu zarejestrowanych
Dolnośląskie	23742	23,8
Kujawsko-pomorskie	31967	29,8
Lubelskie	37995	35,2
Lubuskie	10572	26,9
Łódzkie	27921	25,5
Małopolskie	39696	33,2
Mazowieckie	58825	27,2
Opolskie	10073	27,8
Podkarpackie	42524	34,4

3. Młodzi jako szczególna kategoria na rynku pracy

Podlaskie	17882	32,5
Pomorskie	23200	29,9
Śląskie	38156	25,7
Świętokrzyskie	21840	33,0
Warmińsko-mazurskie	24871	29,8
Wielkopolskie	29341	31,4
Zachodniopomorskie	20603	26,0

Źródło: <http://wupdolnoslaski.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>

<http://wupdolnoslaski.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
<http://wuppoznan.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
http://www.wup.kielce.pl/opracowania_statystyki
<http://wuplublin.praca.gov.pl/analiza-sytuacji-na-ryнку-pracy>
<http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/biuletyn>
<http://wupkatowice.praca.gov.pl/-/889324-sprawozdania-statystyczne>
<http://wupopole.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
<http://wupzielonagora.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/informacje-roczne>
<http://wupwarszawa.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
<http://wuplodz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
<http://wup.torun.pl/urząd/statystyki/informacje-dodatkowe/>
<https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/statystyka-badania-i-analiza/analizy-i-opracowania/>
<http://wupolsztyn.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/informacje-o-regionalnym-rynku-pracy>
<http://wupbialystok.praca.gov.pl/analizy-roczne>
<http://www.wup.kielce.pl/dane-statystyczne>
<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/ezrobociewolsce/>

Dane dotyczące grupy wiekowej 25-34 lata oraz statystyki z 2015 roku dotyczące bezrobotnych w wieku do 30 lat pokazują realną skalę problemu bezrobocia wśród osób młodych. Wskaźniki wprawdzie nieznacznie malały na przełomie lat 2013-2015, jednak spadek ten jest naprawdę symboliczny i poziom bezrobocia wśród grupy wiekowej 25-34 lata utrzymuje się na stałym, wysokim poziomie. Alarmujące zaś są dane dotyczące 30-latków. Nieco lepsze statystyki notuje się w miastach wojewódzkich, gdzie wskaźniki te są niższe, co wynika z faktu, że rynek pracy w dużych miastach oferuje młodym lepsze perspektywy zawodowe. Tabele 3.6 i 3.7 przedstawiają przykładowe dane z miast wojewódzkich z lat 2013-2015.

Tabela 3.6. Statystyka bezrobocia wśród osób w wieku 18-24 lata na przestrzeni lat 2013-2015 w wybranych miastach

Miasto	Udział procentowy/ilość osób bezrobotnych w wieku 18-24 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2013	Udział procentowy/ilość osób bezrobotnych w wieku 18-24 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2014	Udział procentowy/ilość osób bezrobotnych w wieku 18-24 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2015
Warszawa	8,0%	6,0%	2,0%
Rzeszów	1310 osób	1078 osób	946 osób
Kielce	3514 osób	2563 osoby	2295 osób
Wrocław	1400 osób	809 osób	634 osoby
Olsztyn	12,8%	11,2%	9,8%
Zielona Góra	14,2%	13,0%	12,1%
Opole	14,8%	12,5%	8,9%
Kielce	3514 osób	2563 osoby	2295 osób
Poznań	9,1%	7,4%	7,0%
Lublin	26,17%	23,4%	22,1%
Częstochowa	10,6%	10,0%	9,0%
Jelenia Góra	9,6%	8,0%	6,7%
Koszalin	10,8%	10,1%	8,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z urzędów pracy.

Tabela 3.7. Statystyka bezrobocia wśród osób w wieku 25-34 lata na przestrzeni lat 2013-2015 w wybranych miastach

Miasto	Udział procentowy/ilość osób bezrobotnych w wieku 25-34 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2013	Udział procentowy/ilość osób bezrobotnych w wieku 25-34 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2014	Udział procentowy/ilość osób bezrobotnych w wieku 25-34 względem ogółu zarejestrowanych w roku 2015
Warszawa	34%	27%	18%
Wrocław	4842 osoby	3592 osoby	2807 osób
Rzeszów	3136 osób	2781 osób	2613 osób
Kielce	3514 osoby	2563 osoby	2295 osób
Olsztyn	31,6%	29,1%	28,4%
Zielona Góra	29,9%	28,3%	28,0%
Nowy Sącz	28,0%	28,9%	30,0%
Kielce	4616 osób	3742 osób	3466 osób
Poznań	30,3%	28,0%	27,3%

3. Młodzi jako szczególna kategoria na rynku pracy

Lublin	34,0%	34,4%	34,2%
Częstochowa	26,4%	25,4%	25,0%
Jelenia Góra	25,3%	21,7%	20,3%
Koszalin	26,2%	25,2%	23,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z urzędów pracy.

Ponadto według danych zamieszczonych przez lokalne urzędy pracy w Katowicach w 2013 roku osób bezrobotnych do 25 roku życia było 13,7% (1550 osób), a w wieku od 25 do 34 – 2430 osób²⁰. W roku 2014 liczba osób bezrobotnych do 25 roku życia zmniejszyła się do 1114 osób, a w 2015 do 802. Jednocześnie w 2015 roku rozpoczęto analizowanie grupy wiekowej do 30 roku życia i na dzień 31.12.2015 r. osób takich było zarejestrowanych 1807, tj. 22,3% ogółu bezrobotnych w tym roku w Katowicach. W Gdańsku natomiast w roku 2013 osób bezrobotnych do 25 roku życia było zarejestrowanych 216, ale liczba ta rosła i w roku 2014 było już ich 378, a w 2015 roku znowu spadła do 299 osób. Statystyki gdańskiego urzędu pracy ujmują także osoby, które ukończyły szkołę wyższą do 27 roku życia i osób takich było w roku 2013 – 62 osoby, w 2014 – 69. W roku 2015 w Gdańsku było zarejestrowanych 667 osób w wieku 25-34 lata. W Krakowie zaś w roku 2014 bezrobotnych do 25 roku życia było 2057 osób (9,4% ogółu zarejestrowanych), natomiast 27-latków po ukończeniu szkoły wyższej 382 osoby (1,7% ogółu). W roku 2015 osób bez pracy w wieku 18-24 lata było w Krakowie 1588 (8,1%), natomiast osób bezrobotnych do 30 roku życia aż 4243 osoby (21,6%). W Szczecinie dane przedstawiają się następująco: bezrobotnych do 25 roku życia było odpowiednio – 1798 osób w 2013, 1437 w 2014 oraz 733 w roku 2015. Wyszczególnione zostały również osoby, które ukończyły szkołę wyższą do 27 roku życia – w roku 2013 było ich 226, a w 2014 – 190 osób. W 2015 roku osób do 30 roku życia zarejestrowanych w Urzędzie Pracy w Szczecinie było 1960. W przypadku Torunia ilość osób do 25 roku życia zarejestrowanych w urzędzie pracy na przestrzeni trzech analizowanych lat rozkłada się następująco: w 2013 było to 3020 osób, w 2014 zaś 2748 osób, natomiast w roku 2015 osób takich było 2061.

Na tle danych z poszczególnych województw Łódź i województwo łódzkie wpisuje się w ogólną tendencję – na przestrzeni lat 2013-2015 bezrobocie wśród osób młodych zmalało, jednak wskaźniki utrzymują się na tyle wysokim poziomie, że jednoznacznie wskazują, że właśnie ta grupa bezrobotnych wymaga szczególnego wsparcia. Tabela 3.8 pokazuje sytuację grup wiekowych 18-24 i 25-34 na rynku pracy w Łodzi w latach 2013-2015.

²⁰ Ibidem.

Tabela 3.8. Wskaźniki bezrobocia wśród osób w wieku 18-24 lata i 25-34 lata w latach 2013-2015.

Bezrobotni ludzianie w wieku:	Udział procentowy w ogóle zarejestrowanych na dzień 31.12.2013 r.	Udział procentowy w ogóle zarejestrowanych na dzień 31.12.2014 r.	Udział procentowy w ogóle zarejestrowanych na dzień 31.12.2015 r.
18-24 lata	9,3	8,1	7,0
25-34 lata	24,1	22,1	21,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z urzędów pracy.

Dane te pokazują, jak trudna jest sytuacja zwłaszcza osób w wieku 25-34 lata, bowiem właśnie wśród tej grupy wiekowej bezrobocie spada nieznacznie, przez co utrzymuje wysokie wskaźniki.

W województwie łódzkim stopniowo zmniejszała się liczba bezrobotnych do 25 roku życia i w latach 2013-2015 liczba bezrobotnych w tej grupie wiekowej wynosiła odpowiednio: 24526 osób w 2013, 18083 osoby w 2014 i 14292 osoby w 2015 roku. W badaniach statystycznych uwzględniono także osoby, które ukończyły szkoły wyższe do 27 roku życia – osób takich było 1753 osoby w 2013 roku i 1338 osób w 2014. Od roku 2015 zaczęto prowadzić statystyki dla bezrobotnych do 30 roku życia i już pierwsze dane pokazały, że to właśnie ta grupa jest najbardziej narażona na bezrobocie. W 2015 roku zanotowano aż 27921 takich właśnie osób zarejestrowanych w urzędach pracy w całym województwie.

W wyniku nowelizacji marcowej zmianie uległ katalog osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy z uwagi na pewne cechy czy okoliczności, do których zaliczyć można między innymi wiek. W stanie prawnym obowiązującym przed wejściem w życie nowelizacji z marca 2014 roku nieukończenie 25 roku życia skutkowało zaliczeniem do grup ryzyka na rynku pracy²¹, co wynikało z art. 49 pkt 1 u.p.z. Zgodnie bowiem z art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy o pzirp bezrobotnym do 25 roku życia była osoba, która do dnia zastosowania wobec niej usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończyła 25 lat. W brzmieniu sprzed nowelizacji do tego grona ustawodawca zaliczał ponadto:

- bezrobotnych do ukończenia 50. roku życia,
- bezrobotnych długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, o którym mowa w art. 50 ust. 2 pkt 2, albo kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,

²¹ Patrz szerzej: E. Staszewska, Pojęcie „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy” w świetle ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, *Zeszyty Prawnicze* 10/1, 2010, s. 233 i nast.; E. Staszewska, Środki przeciwdziałania bezrobociu, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.

- bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,
- bezrobotnych niepełnosprawnych²².

Biorąc pod uwagę rozmiar bezrobocia wśród ludzi młodych, ustawodawca podjął decyzję o konieczności zapewnienia szerszego dostępu do instrumentów rynku pracy wobec młodych bezrobotnych. Dokonał tego poprzez podniesienie wieku bezrobotnych do 25 roku życia do 30 lat. Pewne wątpliwości budzi brak umieszczenia w słowniczku pojęciowym ustawy definicji bezrobotnego do 30 roku życia. Wydaje się zatem, iż poprzez analogię do definicji bezrobotnego do 25 roku życia, należy uznać, iż bezrobotnym do 30 roku życia jest ten, który do dnia zastosowania wobec niego usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończył 30 roku życia. Warto w tym miejscu zauważyć, iż ustawodawca wykazał się pewną niekonsekwencją. W przepisie art. 50 ust. 1 u.p.z. nadal bowiem adresatem powinności nałożonej na powiatowe urzędy pracy są bezrobotni do 25 roku życia. Wskazana powinność polegać zaś ma na przedstawieniu propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych albo innej formy pomocy określonej w ustawie. Przy czym nowelizacja marcowa z 2014 roku dokonała skrócenia terminu, w którym działania te mają być zrealizowane – z 6 do 4 miesięcy. Zmianę tę uzasadniano pogarszającą się sytuacją osób młodych na rynku i zapewnienia im jak najszybciej jakiejś formy wsparcia, regulując kwestie powinności powiatowego urzędu pracy. Zdziwienie budzi zatem fakt, iż z jednej strony ustawodawca dostrzegł problem bezrobocia bezrobotnych do 30 roku życia poprzez włączenie do grup ryzyka na rynku pracy i wprowadzenie dla nich nowych instrumentów wsparcia. Z drugiej jednak strony pominął ich przy wskazanych wyżej działaniach powiatowego urzędu pracy określonych w art. 50 ust. 1 u.p.z.

Nowelizacja przyniosła w zakresie określenia grup ryzyka istotne zmiany. W rezultacie do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy zaliczyć można obecnie:

- bezrobotnych do 30 roku życia,
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- bezrobotnych długotrwale,
- bezrobotnych korzystających z pomocy społecznej,
- bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia, lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- bezrobotnych niepełnosprawnych.

²² Szerzej na temat definicji bezrobotnego patrz: Z. Góról, *Prawne pojęcie bezrobotnego*, Studia Prawno-Ekonomiczne, t. LIII, Łódź 1996; Z. Góról, *Definicja bezrobotnego w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 5/2011, s. 23; Z. Góról, *Komentarz do art. 2 u.p.z.*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, pod red. Z. Górala, Wolters Kluwer 2011, s. 45 i nast.; Z. Góról, *Komentarz do art. 2 u.p.z.*, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, pod red. Z. Górala, Wolters Kluwer 2016, Wyd. 2, s. 45 i nast.

Warto zauważyć, iż do czasu nowelizacji marcowej spełnienie choćby jednego z kryteriów z art. 49 u.p.z. umożliwiało skorzystanie z dodatkowych instrumentów wsparcia przewidzianych przez polskiego ustawodawcę, takich jak na przykład: staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne. W końcu pierwszego półrocza 2013 roku status osoby w szczególnej sytuacji posiadało 1912,3 tys. osób, co oznaczało, że dziewięć na dziesięciu bezrobotnych spełniało kryteria aby, być zaliczonym do tej kategorii. Taki model polityki rynku pracy skutkował jednocześnie pozbawieniem osób niemieszczących się w żadnej z grup (stanowili około 10% bezrobotnych) możliwości skorzystania z tych dodatkowych form wsparcia, co znacznie utrudniało im powrót na rynek pracy. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w zmienionych przepisach. Nowelizacja z marca 2014 roku zerwała bowiem z generalną zasadą, iż instrumenty rynku pracy, takie jak między innymi: staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, prace interwencyjne, roboty publiczne adresowane są tylko do bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wskazanych w art. 49 u.p.z. Wiąże się to z wprowadzeniem w wyniku nowelizacji koncepcji profilowania pomocy udzielonej bezrobotnym.

Podniesienie progu wieku określającego grupę ryzyka z wieku 25 do 30 lat przyniosło wprowadzenie nowych instrumentów wsparcia, które z założenia mają motywować te osoby do samodzielnego podejmowania działań zmierzających do znalezienia przez nich pracy. Rolę tę spełniać mają: boni szkoleniowy, boni stażowy, boni zatrudnieniowy, boni na zasiedlenie oraz refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za bezrobotnych do ukończenia 30 roku życia, podejmujących pierwsze zatrudnienie, co szerzej zostanie przedstawione w kolejnym rozdziale.

4. Środki przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych po nowelizacji z 2014 r.

4.1. Profilowanie pomocy bezrobotnych w kontekście przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych

Koncepcja profilowania osób bezrobotnych wprowadzona w wyniku nowelizacji z marca 2014 r. zdaniem twórców ustawy miała stać się jednym z kluczowych elementów mających na celu zmniejszenie skali bezrobocia przez lepsze dopasowanie form wsparcia do potrzeb indywidualnego klienta urzędu pracy. Jednym z argumentów uzasadniającym wprowadzone rozwiązanie były pozytywne doświadczenia wielu krajów w tym zakresie. Przez profilowanie należy rozumieć zdefiniowanie określonej liczby grup lub zbiorowości (nazywanych profilami) posiadających określone cechy i następnie przypisywanie do tych profili osób bezrobotnych. W aspekcie bezrobocia jest istotne wyodrębnienie takich czynników, których ocena umożliwi zweryfikowanie stopnia oddalenia danej osoby od rynku pracy²³. W wyniku powyższej oceny będzie możliwa odpowiedź na pytanie o stopień zmotywowania osób czy ich samodzielność w poszukiwaniu pracy. Z kolei przynależność do określonej grupy będzie skutkowała doбором właściwych narzędzi i form aktywizacji do potrzeb danej zbiorowości.

Warto w tym miejscu wskazać na podejście do zagadnienia profilowania stosowane w Wielkiej Brytanii, Australii, Holandii czy Francji. I tak, w Wielkiej Brytanii rodzaj przyznanego doświadczenia jest podstawowym kryterium w profilowaniu jego uczestników. Uczestnicy Programu Pracy zostali podzieleni na osiem grup. Kryterium przydziału do określonej grupy stanowi rodzaj otrzymywanego przez osobę bezrobotną świadczenia, wiek osoby oraz jej oddalenie od rynku pracy. Grupy płatności odpowiadają względemu prawdopodobieństwu zatrudniania uczestników programu. W Australii narzędziem do profilowania jest ankieta składająca się z około 30 pytań dotyczących kilkunastu aspektów życia poszukującego pracy (doświadczenia, wieku, karalności, pochodzenia). Na podstawie ankiety wystawia się bezrobotnym punktację, która określa ich oddalenie od rynku pracy i klasyfikuje do jednej z czterech grup. W całej Holandii obowiązuje model kilkustopniowej klasyfikacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Ich klasyfikacja dokonywana jest już przy pierwszym wywiadzie z pracownikiem socjalnym. Na podstawie wstępnej analizy bezrobotni przypisywani są do jednej z czterech grup, które z czasem

²³ *Nowe podejście do aktywizacji osób bezrobotnych. Doświadczenia polskie i międzynarodowe*, KPMG, Warszawa 2013, <http://www.kmpg.com/PL/pl/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/2013/Nowe-podejscie-do-aktywizacji-oso-bezrobotnych-2013.pdf>, s. 35.

uproszczono do jednej z dwóch kategorii. Z kolei we Francji nie funkcjonuje system klasyfikacji bezrobotnych na grupy. Są oni oceniani indywidualnie na podstawie ich sytuacji życiowej i oddalenia od rynku pracy²⁴.

Wyodrębnić można trzy dominujące systemy profilowania, które bazują na różnych założeniach i podejściach metodologicznych. Pierwszy opiera się na ocenie potrzeb i potencjału zawodowego osoby bezrobotnej, która jest dokonywana przez przygotowanego do tego pracownika urzędu pracy, co niewątpliwie wiąże się z pewnym subiektywizmem. Drugi model polega na selekcji grupowej, w ramach której wyodrębnia się wśród osób bezrobotnych określone grupy na podstawie określonej cechy, np. wieku, czasu pozostawiania bez pracy, poziomu kwalifikacji. Podejście to koncentruje się na jednej konkretnej cesze i nie uwzględnia innych czynników. Trzecie podejście wykorzystuje tzw. modelowanie ekonometryczne, w którym określa się profil, do którego przypisany jest bezrobotny w oparciu o specjalne algorytmy matematyczne, uwzględniające zarówno dane dotyczące bezrobotnego, jak i lokalnego rynku pracy, na którym on funkcjonuje. Mimo iż metoda ta umożliwia najbardziej obiektywną ocenę, grozi jednak brakiem możliwości oszacowania potrzeb konkretnego bezrobotnego, a także wymaga dodatkowo znacznych nakładów na etapie tworzenia modelu, a następnie sukcesywnego zasilania danymi rynkowymi²⁵.

Z powyższego wynika, iż profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych jest rozwiązaniem, które może być stosowane w różnych wariantach. I tak, na przykład w formie zobowiązań prawnych występuje w Danii, Finlandii, Niemczech, Irlandii, Holandii i Szwecji. Z kolei w ramach uzgodnień z partnerami społecznymi profilowanie występuje w Luksemburgu i Portugalii. Mniej formalny charakter profilowania uwidacznia się w Austrii, Belgii, Francji, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii, gdzie jest metoda wprowadzona bez szczególnych wytycznych.

Do czasu nowelizacji z marca 2014 r. na gruncie ustawy o promocji zatrudniania zakres przedmiotowy pomocy stosowanej wobec bezrobotnych był zróżnicowany i uzależniony od przynależności do tzw. grup ryzyka na rynku pracy do których zgodnie z art. 49 u.p.z. zaliczano:

- 1 – bezrobotnych do 25 roku życia,
- 2 – bezrobotnych długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, o którym mowa w art. 50 ust. 2 pkt 2 u.p.z. albo kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- 3 – bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- 4 – bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- 5 – bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,

²⁴ Ibidem, s. 51 i nast.

²⁵ Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014 r., s. 4.

6 – bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,

7 – bezrobotnych niepełnosprawnych.

Warto podkreślić, iż podstawowe usługi i instrumenty rynku pracy, takie jak np. poradnictwo zawodowe, szkolenia, dofinansowanie do działalności gospodarczej dla osób bezrobotnych miały charakter powszechny, a ich stosowanie nie było związane z zaliczeniem do wspomnianych wyżej grup. Mimo iż wątpliwości nie budził fakt lepszego traktowania tych kategorii bezrobotnych, to w doktrynie pojawiały się głosy dotyczące samego sposobu określenia kryteriów zaszeregowania²⁶.

Wskazany podział bezrobotnych skutkował między innymi tym, iż około 10% bezrobotnych nie miało dostępu do dodatkowych form przeciwdziałania bezrobociu stosowanych przez powiatowe urzędy pracy. W związku z tym pewną wątpliwość zaczęło budzić przyjęte rozwiązanie, w którym spełnienie jednego z określonych kryteriów decydowało o stosowaniu większego zakresu pomocy. Twórcom wprowadzonych zmian przyświecała zatem myśl stworzenia bardziej przejrzystego modelu form wsparcia do potrzeb konkretnej osoby. Realizacji tego celu miało służyć właśnie profilowanie pomocy bezrobotnym. W myśl art. 33 ust. 2b u.p.z. profil pomocy oznacza właściwy ze względu na potrzeby bezrobotnego zakres form pomocy określony w ustawie o promocji zatrudnienia. Wyodrębniono trzy rodzaje profili pomocy, w ramach których jest oferowany różny zakres usług i instrumentów służących aktywizacji zawodowej. Z założenia twórców rozwiązania pierwszym profilem pomocy mają zostać objęci bezrobotni cechujący się wysokim poziomem samodzielności w poszukiwaniu zatrudnienia, dla których stan bezrobocia jest jedynie stanem przejściowym. Do drugiego profilu pomocy zalicza się bezrobotnych wymagających wsparcia z uwagi na brak samodzielności czy umiejętności w poszukiwaniu pracy. Z kolei do trzeciego profilu pomocy klasyfikowane są osoby bezrobotne oddalone od rynku pracy, wymagające szczególnego wsparcia, które mają uzyskiwać pomoc w ramach dedykowanych programów inicjowanych we współpracy z innymi instytucjami, w tym z instytucjami pomocy społecznej²⁷.

Określenie sytuacji bezrobotnego i ocena jego postawy, a także szans na rynku pracy dokonywana jest przy uwzględnieniu dwóch kryteriów: oddalenia bezrobotnego od rynku pracy oraz od gotowości do wejścia lub powrotu na rynek pracy, co wynika z §2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki

²⁶ E. Staszewska, Komentarz do art. 49-art. 61b ustawy o pzirp, [w:] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz, pod red. Z. Górala, Wolters Kluwer 2011; E. Staszewska, Pojęcie „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy” w świetle ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, *Zeszyty Prawnicze* 2010, z. 1; E. Staszewska, Status prawny bezrobotnych z grup szczególnego ryzyka, *Polityka Społeczna* 1, 2005.

²⁷ Patrz: B. Godlewska-Bujok, *Ryzyko wykluczenia i niepewność*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 8, 2008, s. 2 i nast.; J. Okurowska, *Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu*, Służba Pracownicza 8, 2009, s. 27 i nast.

Spółecznej z 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnych²⁸.

Zaklasyfikowanie do jednego z trzech profili pomocy warunkuje zakres środków stosowanych wobec bezrobotnego. I tak, w ramach pierwszego profilu pomocy osoby bezrobotne mogą korzystać, co do zasady, tylko z pośrednictwa pracy. Ustawodawca wprowadził jednak zastrzeżenie, zgodnie z którym w uzasadnionych przypadkach osoby te mogą skorzystać z enumeratywnie wskazanych instrumentów czy usług (art. 33 ust 2c pkt 1 u.p.z.). Chodzi tutaj o następujące środki: poradnictwo zawodowe lub formy pomocy, takie jak dofinansowanie szkoleń czy kosztów egzaminów (art. 40 ust. 1 i 3a u.p.z.), koszty przejazdów, zakwaterowania (art. 45 u.p.z.), dofinansowanie działalności gospodarczej (art. 46 ust. 1 pkt 2 u.p.z.), świadczenia aktywizacyjne (art. 60b u.p.z.), pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej (art. 61e pkt 2 u.p.z.) oraz nowe instrumenty wsparcia przewidziane dla bezrobotnych do 30 roku życia (art. 66k-66n u.p.z.). Do osób objętych profilem drugim ustawodawca przewidział największy zakres pomocy. Stosuje się do nich usługi i instrumenty rynku pracy, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy oraz inne formy pomocy z wyłączeniem Programu Aktywizacja i Integracja, o którym mowa w art. 62a u.p.z. (art. 33 ust. 2c pkt 2 u.p.z.). W ramach trzeciego profilu pomocy ustawodawca przewidział następujące środki: Program Aktywizacja i Integracja, działania aktywizacyjne zlecone przez urząd pracy, programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne, a także w uzasadnionych przypadkach poradnictwa zawodowego (art. 33 ust. 2c pkt 3 u.p.z.).

Jedną z istotnych konsekwencji wprowadzenia koncepcji profilowania była utrata przez bezrobotnych, zaliczanych z uwagi na pewne cechy, do tzw. grup ryzyka na rynku pracy priorytetowego traktowania w stosunku do pozostałych osób, niemieszczących się w żadnej z kategorii wskazanych w art. 49 u.p.z. W obowiązującym stanie prawnym osobom tym będzie przysługiwało jedynie pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych. Nowelizacja z marca 2014 r. pociągnęła za sobą również zmianę związaną ze sposobem określenia osób zaliczanych do grup ryzyka na rynku pracy. Zgodnie bowiem z aktualnym brzmieniem art. 49 u.p.z. ustawodawca zaliczył do nich: bezrobotnych do 30 roku życia, bezrobotnych długotrwale, bezrobotnych powyżej 50 roku życia, bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia.

Szczegółowo zasady ustalania i postępowania w ramach profili zostały określone we wskazanym wcześniej rozporządzeniu. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż profilowanie pomocy jest etapem, który w myśl art. 33 ust. 2b u.p.z. powinien nastąpić niezwłocznie po rejestracji. Jednocześnie ustawodawca nie dookreśla tego pojęcia co może prowadzić do zbyt dużej swobody interpretacyjnej dokonywanej przez powiatowe urzędy pracy. Ta z kolei,

²⁸ Dz.U. poz. 631. Rozporządzenie wydane zostało na podstawie upoważnienia zawartego w art. 34a ust. 3c u.p.z., zwane dalej jako r.w.p.

w sposób nieuzasadniony, może różnicować sytuacje poszczególnych bezrobotnych w zależności od tego, jak termin „niezwłocznie” będzie rozumiany. Wydaje się bowiem, że pojęcie „niezwłocznie” należy łączyć z krótkim okresem czasu, w którym bez uzasadnionej zwłoki od momentu rejestracji urząd będzie dokonywał profilowania. Z drugiej jednak strony nie ma prawnych przeciwwskazań, aby w pewnych okolicznościach termin „niezwłocznie” był tożsamy np. z dłuższym 30-dniowym okresem. Ta niejednoznaczność pojęcia skutkować może tym, iż w zależności od stanowiska przyjętego przez urząd – dla jednych bezrobotnych pomoc udzielana będzie szybciej niż dla innych, gdyż dopiero z momentem ustalenia profilu pomocy zostaną określone formy pomocy, jakie mogą zostać zastosowane przez urząd. Co więcej, powinność profilowania niezwłocznie po rejestracji będzie dotyczyć przypadków bezrobotnych, których rejestracja nastąpiła po 27 maja 2014 roku, czyli po wejściu w życie nowelizacji z marca 2014 roku. Natomiast dla bezrobotnych zarejestrowanych przed wskazaną datą, ostateczny termin profilowania został wyznaczony na dzień 31 grudnia 2014 roku.

Określenie profilu pomocy, czyli dobór środków właściwych ze względu na potrzeby bezrobotnego, następuje na podstawie analizy sytuacji bezrobotnego i jego szans na rynku pracy. Ocena dokonywana jest za pomocą dwóch kryteriów. Pierwszym jest „oddalenie bezrobotnego od rynku pracy”, drugim zaś „jego gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy” (§ 2 ust. 1 r.w.p.). Każde z nich określa zamknięty katalog cech, których zbadanie pozwoli ustalić z jednej strony czynniki utrudniające bezrobotnemu wejście lub powrót na rynek pracy (§ 2 ust. 2 r.w.p.), z drugiej zaś okoliczności wskazujące na potrzebę i chęć bezrobotnego do podjęcia pracy (§ 2 ust. 3 r.w.p.). Do pierwszej grupy zalicza się: wiek, płeć, poziom wykształcenia, umiejętności, uprawnienia i doświadczenie zawodowe, stopień niepełnosprawności określony posiadaniem orzeczeniem o niepełnosprawności, czas pozostawania bez pracy, miejsce zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc pracy i dostępność do nowoczesnych form komunikowania się z powiatowym urzędem pracy i pracodawcami. W drugiej wskazuje się na: zaangażowanie w samodzielne poszukiwanie pracy, gotowość do dostosowania się do wymagań rynku pracy, dyspozycyjność, powody skłaniające do podjęcia pracy, powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy, dotychczasowa oraz aktualna gotowość do współpracy z powiatowym urzędem pracy, instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami. Zgodnie z § 3 r.w.p. powiatowy urząd pracy uzyskuje informacje niezbędne do określenia oddalenia bezrobotnego od rynku pracy i jego gotowości do wejścia lub powrotu na rynek pracy z danych dostępnych w karcie rejestracyjnej bezrobotnego, o której mowa w przepisach w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy²⁹ oraz w trakcie wywiadu prowadzonego z bezrobotnym przez pracownika powiatowego urzędu pracy.

²⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, Dz.U. z 2012 r., poz. 1299.

Podejście przyjęte przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej opiera się na standardowym kwestionariuszu wywiadu, zgodnie z którym pracownik urzędu prowadzi rozmowę z bezrobotnym, ale równocześnie dzięki systemowi kodowania uzyskanych w trakcie wywiadu informacji i prostemu mechanizmowi ich przeliczania można stosownie do potrzeb bezrobotnego przyporządkować mu jeden z trzech profili pomocy. Kwestionariusz składa się z dwóch integralnych części. Część pierwsza zawiera 8 pytań, które dotyczą danych w karcie rejestracyjnej bezrobotnego. Odpowiedzi na pytania w tej części generują się automatycznie po zainicjowaniu przez pracownika urzędu pracy procesu profilowania. Część druga składa się z 16 pytań, które pracownik prowadzący wywiad zadaje osobie bezrobotnej. Informacje określające oddalenie bezrobotnego od rynku pracy i jego gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy przetwarzane są z wykorzystaniem udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy systemów teleinformatycznych, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 8 u.p.z. (§ 4 r.w.p.).

Co więcej, powiatowy urząd pracy jest zobowiązany do odnotowywania w karcie rejestracyjnej danych przetwarzanych w trakcie ustalania profilu pomocy i informacji o ustalonym profilu (§ 5 ust. 1 r.w.p.). Pewne niejasności wiążą się z ustaleniem znaczenia pojęcia „odnotowanie”, a dokładnie z rozstrzygnięciem, czy ma ono polegać na dosłownym przytoczeniu treści uzyskanych przez pracownika powiatowego urzędu pracy w trakcie profilowania, czy może na ogólnej, uproszczonej formule odnotowania najważniejszych danych przetwarzanych w trakcie profilowania. Wydaje się jednak, iż w myśl wytycznych ministerstwa pracy dotyczących profilowania bezrobotny nie powinien mieć dostępu do treści kwestionariusza wypełnianego w trakcie wywiadu przez pracownika urzędu pracy. A zatem bliższe tej idei jest przyjęcie drugiego stanowiska. Zgodnie z założeniami ministerstwa, w celu zmaksymalizowania obiektywizmu udzielonych przez bezrobotnego odpowiedzi, pytania zawarte w kwestionariuszu powinny być zadawane w zmienionym kształcie tak, by trudno było odtworzyć dokładne ich brzmienie. Służyć to miało przede wszystkim nieprzekazywaniu zawartości kwestionariusza osobom, dla których profil pomocy miał zostać dopiero utworzony. W myśl tego zapamiętywania wydaje się, iż dane przetwarzane w trakcie ustalania profilu pomocy powinny zostać odzwierciedlone w karcie rejestracyjnej w sposób uproszczony i ogólny. Niewątpliwie próba zredagowania odpowiedzi przez pracownika urzędu pracy może nieść ze sobą ryzyko pewnej stronniczości. Budzi to jednak pewne zastrzeżenie z uwagi na fakt, iż uniemożliwia bezrobotnemu potwierdzenie udzielonych odpowiedzi w nieprzerobionym brzmieniu. Kwestia dostępu do kwestionariusza budzi wątpliwości zwłaszcza w kontekście tego, że brak wyrażenia zgody na ustalenie profilu pomocy jest jedną z przesłanek pozbawienia statusu bezrobotnego (art. 33 ust. 4 pkt 1a u.p.z.). Przy czym długość okresu na jaki bezrobotny traci swój status jest uzależniona od tego, z którą odmową mamy do czynienia. W przypadku pierwszej odmowy następuje to na okres 120 dni, drugiej – 180 dni, a trzeciej 270 dni. Nie ma znaczenia moment, w którym dochodzi do odmowy profilowania. Może to mieć miejsce

już po samej rejestracji, a także w trakcie wywiadu prowadzonego z pracownikiem urzędu pracy.

O zakresie pomocy przysługującej bezrobotnemu powiatowy urząd pracy informuje po ustaleniu profilu (§ 6 r.w.p.). Przepisy nie określają formy udzielenia takiej informacji.

O tym jakie instrumenty i środki zostaną zastosowane wobec bezrobotnego rozstrzyga indywidualny plan działania (IPD) przygotowany z bezrobotnym, którego zakres ma być dostosowany do profilu pomocy określonego dla konkretnej osoby (art. 34a ust. 1 i 2 u.p.z.). Nowelizacja z marca 2014 r. wprowadziła istotne zmiany w zakresie IPD. Jedną z nich było ustanowienie obowiązku przygotowania IPD dla wszystkich bezrobotnych (art. 34a ust. 1 u.p.z.). W stanie prawnym sprzed nowelizacji było to obligatoryjne dla bezrobotnych do 25 roku życia, powyżej 50 roku życia, bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego oraz dla bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawiania wolności nie podjęli zatrudnienia (dawny art. 34a ust. 3 u.p.z.). Przy czym dodatkowym warunkiem, jakie musiały spełniać wymienione kategorie było pozostawanie w rejestrze powiatowego urzędu pracy przez okres co najmniej 180 dni od dnia rejestracji, a IPD nie został dla nich przygotowany. Ustawodawca zastrzegł, iż stworzenie IPD w takim przypadku nie mogło nastąpić później niż przed upływem 30 dnia od dnia zakończenia wskazanego okresu 180 dni. Termin ten ulegał przesunięciu w przypadku uczestnictwa tych osób w szkoleniu, stażu, przygotowaniu zawodowym dorosłych czy pracach społecznie użytecznych. Wówczas obowiązek stworzenia IPD miał być zrealizowany nie później niż 90 dni po zakończeniu uczestnictwa w określonej formie pomocy (dawny art. 34a ust. 4 u.p.z.). Jednak realizacja omawianego obowiązku była osłabiona. Po pierwsze, przepisy nie wskazywały jaka kategoria pracowników publicznych służb zatrudnienia miała być odpowiedzialna za przygotowanie IPD. Z praktyki działania wynikało, iż był to najczęściej doradca zawodowy. Po drugie, ustawodawca nie wprowadził sankcji za niewykonanie czy nieterminową realizację tego obowiązku. Warto podkreślić, iż dla pozostałych kategorii bezrobotnych IPD był tworzony na zasadzie uznania. Bez względu na to, do kogo IPD miał być adresowany, jego celem było doprowadzenie do podjęcia odpowiedniej pracy (dawny art. 34a ust. 1 u.p.z.).

Wątpliwości powstające na tle poprzedniej regulacji wskazane powyżej, zostały częściowo rozstrzygnięte. Na gruncie zmienionych przepisów pracownikiem odpowiedzialnym za stworzenie IPD jest bowiem doradca klienta (art. 34a ust. 2 u.p.z.). Zgodnie z art. 91 ust. 2 funkcję taką mogą pełnić pracownicy publicznych służb zatrudnienia, zatrudnieni na stanowisku pośrednika pracy, doradcy zawodowego, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego czy specjalisty do spraw programów. Powstaje pytanie, czy tak szeroko określona kategoria podmiotów właściwych do ustalenia IPD jest dobrym rozwiązaniem z uwagi na kompetencje posiadane przez każdą z tych grup stanowisk. Nowelizacja z marca 2014 r. poza wprowadzeniem obligatoryjnego ustalenia IPD dla wszystkich bezrobotnych ujednoliciła również termin jego przygotowania. Powinno to nastąpić w okresie 60 dni od dnia ustalenia profilu pomocy

(art. 34a ust. 1 u.p.z.). W obecnym stanie prawnym stworzenie IPD jest nieodłącznym elementem profilowania. Zakres pomocy przewidziany w ramach danego profilu jest realizowany właśnie na podstawie przygotowanego IPD (§ 7 r.w.p.). Przepisy w sposób przykładowy określają treść IPD, o czym świadczy zwrot „w szczególności”. Zgodnie z art. 34a ust. 2 u.p.z. w jego ramach określone są między innymi:

- działania możliwe do zastosowania przez urząd pracy w ramach pomocy określonej w ustawie,
- działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego lub poszukującego pracy w celu poszukiwania pracy,
- planowane terminy realizacji poszczególnych zadań,
- formy, planowaną liczbę i terminy kontaktów z doradcą klienta lub innym pracownikiem urzędu pracy,
- termin i warunki zakończenia realizacji indywidualnego planu działania³⁰.

W wyniku nowelizacji wprowadzono możliwości modyfikacji IPD stosownie do zmieniającej się sytuacji bezrobotnego (art. 34a ust. 3a u.p.z.), a także możliwość skierowania bezrobotnego do centrum informacji i planowania kariery zawodowej lub do innej instytucji rynku pracy w celu dokonania diagnozy problemu bezrobotnego na rynku pracy i pomocy w planowaniu kariery zawodowej (art. 34a ust. 3b u.p.z.).

Dla każdego z trzech profili pomocy wprowadzono inny okres realizacji działań określonych w IPD. Zgodnie z § 7 r.w.p. wynosi on 180 dni dla I profilu, 540 dni dla II profilu i 720 dni dla III profilu pomocy. Jednocześnie brak podjęcia pracy we wskazanych terminach skutkuje koniecznością analizy realizacji IPD i ponownym ustaleniem profilu pomocy (§9 ust. 2 r.w.p.). Mimo iż przepisy wciąż nie określają sankcji za brak realizacji IPD, należy pamiętać o zmianach jakie nowelizacja marcowa z 2014 roku wprowadziła w zakresie poprawy efektywności działania urzędów pracy. Jednym z jej przejawów jest uzależnienie części środków na wynagrodzenia pracowników publicznych służb zatrudnienia od szeroko rozumianej efektywności działania urzędów pracy. Z uwagi jednak na ramy opracowania problematyka ta nie będzie przedmiotem analizy.

Na gruncie obowiązujących przepisów wprowadzono mechanizmy mające na celu monitorowanie postępów w realizacji działań przewidzianych dla bezrobotnych. Służyć temu ma utrzymywanie przez powiatowy urząd pracy co najmniej raz na 60 dni kontaktu z bezrobotnym (§ 8 ust. 1 r.w.p.). Jednocześnie przepisy określają możliwe sposoby realizacji tej powinności. Zgodnie z § 8 ust. 2 r.w.p. realizowana może być w formie spotkania z bezrobotnym, rozmowy telefonicznej albo wymiany informacji drogą elektroniczną lub pocztową. Te same zasady odnoszą się do kontaktów urzędu pracy z podmiotem realizującym określoną formę pomocy na rzecz bezrobotnych w ramach IPD. Przykładowo

³⁰ Podobnie jak przed nowelizacją, również na gruncie obowiązującej ustawy istnieje możliwość przygotowania IPD dla poszukującego pracy (art. 34a ust. 1 u.p.z.).

może to być agencja zatrudnienia albo inna instytucja rynku pracy (§ 8 ust. 3 r.w.p.). Przepisy nie określają jednak w żaden sposób trybu ustalania sposobu komunikowania, ani możliwości jego zmiany. Na tle tej regulacji powstaje również pytanie o konsekwencje związane z uchylaniem się przez bezrobotnego od kontaktów z urzędem pracy. Kwestia ta nie będzie jednak przedmiotem szczegółowych rozważań na gruncie tego opracowania³¹.

Warto podkreślić, iż istnieje możliwość ponownego ustalenia profilu pomocy, jeśli w trakcie realizacji działań, przewidzianych w ramach IPD, nastąpi zmiana sytuacji bezrobotnego uznana przez powiatowy urząd pracy lub bezrobotnego za uzasadnioną przyczynę do ustalenia nowego profilu (§ 9 ust. 1 r.w.p.). Powstaje tu jednak ryzyko, iż ocena ważności przyczyny uzasadniającej ponowne profilowanie, może nie przełożyć się na wynik końcowy procedury profilowania dokonywanej z wykorzystaniem kwestionariusza rekomendowanego przez ministerstwo pracy.

W tym miejscu nasuwa się pytanie czy rzeczywiście model profilowania pomocy wprowadzony przez polskiego ustawodawcę zrealizuje cel przyświecający jego wprowadzeniu? Czy przyjęte kryteria oceny sytuacji bezrobotnego i jego szans na rynku pracy w sposób obiektywny odzwierciedlają jego postawę? Czy zakres pomocy przyporządkowany do każdego z trzech profili został w sposób prawidłowy dopasowany? Wydaje się, iż trudno jednoznacznie udzielić odpowiedzi na postawione pytania. Z pewnością ocena tego rozwiązania będzie postrzegana inaczej przez same urzędy pracy, jak i samych bezrobotnych czy pracodawców (przedsiębiorców) korzystających ze środków powiatowych urzędów pracy.

W ramach analizy nowych rozwiązań prawnych wprowadzonych w wyniku nowelizacji z marca 2014 roku ministerstwo pracy zgromadziło dane dotyczące funkcjonowania nowych instrumentów prawnych³². Wykorzystane zostały w tym zakresie między innymi badania ankietowe przeprowadzone przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w powiatowych urzędach pracy oraz wojewódzkich urzędach pracy, monitoring realizacji wybranych form aktywizacji zawodowej, opinie zgłaszane przez powiatowe urzędy pracy czy raport Fundacji IDEA Rozwoju pt. „Ocena skutków regulacji wybranych aspektów wdrażania ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw”³³. Przy czym do oceny funkcjonowania instrumentów zostały wykorzystane zarówno badania ilościowe, jak i jakościowe.

³¹ Patrz szerzej: A. Drabek, *Profilowanie pomocy dla bezrobotnych jako nowy sposób na walkę z bezrobociem?*, Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, nr 4, 2014, s. 14 i nast.

³² Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 598), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, czerwiec 2016, dalej zw. jako Raport.

³³ Warto podkreślić, iż w ramach Programu Innowacje Społeczne Narodowego Centrum Badań i Rozwoju Fundacja IDEA Rozwoju zrealizowała projekt pt. „Ocena skutków regulacji oparta na

Udział bezrobotnych w poszczególnych profilach pomocy ulegał pewnym zmianom w początkowym okresie wejścia w życie przepisów nowelizacji z marca 2014 r. W kolejnym okresie zmiany te były już relatywnie niewielkie. I tak, wg stanu na dzień 31 grudnia 2014 roku profil pomocy I był ustalony dla 4% bezrobotnych, profil pomocy II dla 67,5% bezrobotnych, zaś 28,5% osób objęta została profilem pomocy III. Dane na dzień 31 grudnia 2015 roku przedstawiają się w sposób następujący: 2,6% bezrobotnych z ustalonym profilem pomocy I, 68% z profilem pomocy II oraz 29,4% z profilem pomocy III. Według stanu na dzień 31 maja 2016 roku dane przedstawiają się w sposób podobny. I tak wynoszą one odpowiednio: 2,5%, 66,8% oraz 30,7%. Z powyższych danych wynika, iż stopniowo zmniejszał się udział osób bezrobotnych objętych profilem pomocy I, zwiększał natomiast udział osób z profilem pomocy II i III.

4.2. Nowe środki przeciwdziałania bezrobociu dedykowane bezrobotnym do 30 roku życia

4.2.1. Bon szkoleniowy

Bon szkoleniowy to jeden ze środków przeciwdziałania bezrobociu osób do 30 roku życia, wprowadzonych na mocy nowelizacji z marca 2014 r. Już z samego tytułu rozdziału 13d „Dodatkowe instrumenty adresowane do bezrobotnych do 30 roku życia” wynika, iż jego zastosowanie zostało ograniczone właśnie do wskazanej grupy. Jednocześnie należy zauważyć, iż z uwagi na wprowadzenie koncepcji profilowania pomocy bezrobotnym, z bonu szkoleniowego będą mogli skorzystać, co do zasady, bezrobotni do 30 roku życia objęci drugim profilem pomocy, a w uzasadnionych przypadkach także ci, dla których został ustanowiony pierwszy profil pomocy (art. 33 ust. 2c pkt 1 i pkt 2 u.p.z.).

Z przepisu art. 66k ust. 1 u.p.z. wynika, iż bon szkoleniowy stanowi gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia. Przyznanie i realizacja bonu szkoleniowego następuje na podstawie Indywidualnego Planu Działania³⁴ (art. 66k ust. 2 u.p.z.). Przyznanie bonu przez starostę ma charakter uznaniowy i poprzedzać je musi wniosek bezrobotnego (art. 66k ust. 1 u.p.z.). Dodatkowym kryterium warunkującym przyznanie bonu jest uprawdopodobnienie przez bezrobotnego podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej (art. 66k ust. 2 u.p.z.). Zgodnie

dowodach. Model wykorzystania istniejących dowodów analityczno-ewaluacyjnych w procesie oceny społeczno-ekonomicznych efektów planowanych regulacji”. W ramach ww. projektu przeprowadzono badanie ex-post wybranych aspektów ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw. Raport został opublikowany na stronie: <http://www.kozminski.edu.pl/more/>.

³⁴ Dalej zwany jako IPD.

z definicją zatrudnienia wskazaną w słowniczku pojęć (art. 2 ust. 1 pkt 43 u.p.z.) obejmuje ono wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. W przypadku stosunku pracy możliwe będzie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę. Zatrudnieniu na wyżej wymienionych podstawach będzie można przypisać pracowniczy charakter. Jeśli chodzi o stosunek służbowy to jest on zaliczany do niepracowniczego zatrudnienia typu administracyjnoprawnego i dotyczy co do zasady stosunku zatrudnienia funkcjonariuszy formacji zmilitaryzowanych w związku z pełnieniem określonego rodzaju służby³⁵. Natomiast umowie o pracę nakładczą³⁶, która jest regulowana przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą³⁷, przypisuje się charakter cywilnoprawny³⁸. Z kolei „inna praca zarobkowa” oznacza wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło albo w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych (art. 2 ust. 1 pkt 11 u.p.z.). Natomiast szerszego wyjaśnienia wymaga zdefiniowanie pojęcia „działalności gospodarczej”, które nie pojawia się w słowniczku pojęć zawartym w art. 2 u.p.z.

Należy zauważyć, że ustawodawca w trzech wskazanych wyżej przepisach posługuje się zwrotami: „wpis do ewidencji działalności gospodarczej”, który od czasu nowelizacji z grudnia 2010 r. zastąpił sformułowanie „pozarolnicza działalność” (art. 74 u.p.z.), „działalność” (art. 2 ust. 1 pkt 13 lit. c u.p.z.) oraz „działalność gospodarcza” (art. 119 ust. 2 u.p.z.). Z tym że w słowniczku pojęciowym odnaleźć można definicję tylko pozarolniczej działalności, która w obecnym stanie prawnym nie występuje już w żadnym ze wskazanych przepisów. Natomiast zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 23 u.p.z. oznacza ona pozarolniczą działalność w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych³⁹. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych zawiera także definicję osoby prowadzącej pozarolniczą działalność (art. 8 ust. 6 u.s.u.s.). I tak, za taką osobę uważa się:

- 1 – osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych;
- 2 – twórcę i artystę;

³⁵ T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, *Administracyjnoprawne zatrudnienie niepracownicze*, [w:] *System prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. 7, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, s. 391.

³⁶ Patrz szerzej: T. Wyka, *Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o pracę nakładczą*, [w:] *System prawa pracy*, t. 7, *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 191 i nast.

³⁷ Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 ze zm.

³⁸ K.W. Baran, *Komentarz do art. 2 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 27.

³⁹ Ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, Tekst jedn. z 2016 r., poz. 963, dalej zwana jako u.s.u.s.

- 3 – osobę prowadzącą działalność w zakresie wolnego zawodu:
 - a – w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne,
 - b – z której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych;
- 4 – wspólnika jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej;
- 5 – osobę prowadzącą niepubliczną szkołę, placówkę lub ich zespół na podstawie przepisów o systemie oświaty⁴⁰.

Wydaje się, że należy przyjąć założenie, iż zwroty – „wpis do ewidencji działalności gospodarczej”, „działalność” i „działalność gospodarcza” dotyczą tego samego zdarzenia, jakim jest „pozarolnicza działalność”. Pewne zastrzeżenie może jednak budzić fakt stosowania różnych określeń na oznaczenie tego samego zdarzenia. W moim przekonaniu jest to kolejny przykład braku precyzji i konsekwencji ustawodawcy.

Jak już wcześniej podkreślono, jednym z warunków przyznania bonu szkoleniowego jest jego zaplanowanie w IPD, który jest przygotowywany przez doradcę klienta przy udziale bezrobotnego, a jednym z jego elementów są właśnie działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego w celu poszukiwania pracy (art. 34a ust. 1 pkt 2 u.p.z.). Warunkiem koniecznym przyznania bonu szkoleniowego jest uprawdopodobnienie przez bezrobotnego podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Jednocześnie ustawodawca nie precyzuje nigdzie na czym owo „uprawdopodobnienie” ma polegać. Wydaje się, iż w tym zakresie instytucja ta nawiązuje do konstrukcji zawartej w przesłankach kierowania bezrobotnych na szkolenia w wersji ustawy w promocji zatrudnienia sprzed nowelizacji z grudnia 2008 roku⁴¹. Praktyka działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi pokazuje, iż wśród przypadków mogących stanowić przesłankę uprawdopodobnienia znaleźć się mogą takie okoliczności, jak promesa zatrudnienia czy podjęcia innej pracy zarobkowej, w której potencjalny pracodawca czy podmiot powierzający wykonanie pracy uzależni swoją wolę przyjęcia bezrobotnego od ukończenia określonego w bonie szkolenia. Jednocześnie z uwagi na swój charakter promesa w żaden sposób nie zabezpiecza interesów bezrobotnego, mimo spełnienia warunków w postaci realizacji szkolenia. Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia nie dają również urzędowi pracy żadnej prawnej podstawy do egzekwowania zatrudnienia, bez względu na charakter, w przypadku zakończenia przez bezrobotnego szkolenia. Analogicznie, uprawdopodobnienie podjęcia działalności gospodarczej może nastąpić przez złożenie przez bezrobotnego stosownego oświadczenia odpowiadającego swym charakterem promesie, które jednak, tak jak w przypadku wskazanym powyżej, nie może stać się podstawą

⁴⁰ Punkt 5 został dodany do art. 8 ust. 6 u.s.u.s. przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2009 r., nr 8, poz. 38).

⁴¹ Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2009 r., nr 6, poz. 33.

do wyciągania jakichkolwiek konsekwencji w przypadku jego niezrealizowania, mimo ukończenia szkolenia. A zatem urzędy nie mogą na przykład nakładać na bezrobotnego kary w postaci konieczności zwrotu kosztów szkolenia w sytuacji niepodjęcia przez niego żadnej ze wskazanych wyżej aktywności zawodowych. W zasadzie zdziwienie budzi fakt, iż w przypadku bonu szkoleniowego ustawodawca odszedł od konstrukcji stosowanej przy szkoleniach, gdzie warunkiem jego sfinansowania jest uzasadnienie przez bezrobotnego celowości szkolenia (art. 40 ust. 3 u.p.z.). W pierwotnej wersji przesłanką do uzyskania dofinansowania kosztów szkolenia było uprawdopodobnienie przez bezrobotnego podjęcia po jego zakończeniu odpowiedniej pracy lub podjęcia działalności gospodarczej. Z uwagi jednak na ograniczony zakres znaczeniowy tej przesłanki, przedstawiony wcześniej przy analizie analogicznie brzmiącego warunku przyznania bonu szkoleniowego, zmieniono brzmienie przepisu art. 40 ust. 3 u.p.z. Od czasu nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia z grudnia 2008 r. warunkiem przyznania dofinansowania do kosztów szkoleń jest wspomniane wcześniej „uzasadnienie celowości szkolenia”. Intencją twórców wspomnianej nowelizacji było rozszerzenie katalogu okoliczności, które mogłyby uzasadniać sfinansowanie kosztów szkolenia, a tym samym być gwarancją racjonalnego wykorzystania środków publicznych. Uzależnienie skierowania na szkolenie od jego celowości poszerzyło znacznie spektrum okoliczności, które mogłyby stanowić przesłankę uwzględnienia wniosku bezrobotnego. Celowość bowiem winna być rozumiana znacznie szerzej niż tylko wspomniana „promesa”, która jednak wciąż najlepiej jest postrzegana przez urzędy pracy. I tak, promesa, która mimo, wydawać by się mogło, nieco iluzorycznego charakteru, świadczy o dosyć aktywnej postawie bezrobotnego [w celu poszukiwania pracy]. Z uzyskaniem promesy wiąże się bowiem potrzeba dokonania analizy ofert na rynku pracy, spotkania z potencjalnymi pracodawcami. W przypadku innych form, które mogłyby być wystarczające dla uznania szkolenia za celowe, wymienić można między innymi zbadanie zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje na rynku, posiadanie częściowo pewnych kwalifikacji, które ze względu na potrzeby lokalnego rynku pracy trzeba uzupełnić właśnie za sprawą szkoleń. W przypadku zaś oświadczenia o podjęciu działalności gospodarczej wydaje się, iż czynnikiem poprzedzającym jego złożenie jest również szczegółowa analiza rynku pod względem popytu i podaży na towary czy usługi oraz odpowiednie dopasowanie swoich kwalifikacji i kompetencji do rodzajów działalności gospodarczej.

Biorąc pod uwagę wskazane wcześniej przesłanki wprowadzenia zmiany w brzmieniu przesłanki skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie i zastosowanie pojemniejszej formuły pojęciowej, czyli „celowości szkolenia”, pewne zdziwienie budzi powrót przy bonie szkoleniowym do starej konstrukcji uprawdopodobnienia podjęcia aktywności zawodowej. Z jednej strony może to być czynnik zniechęcający ludzi młodych do występowania z wnioskiem o przyznanie bonu, którego otrzymanie może okazać się trudniejsze, niż w przypadku „zwykłych szkoleń”. Co więcej, na korzyść tej ostatniej instytucji przemawia dodatkowo większa kwota o jaką może ubiegać

się bezrobotny, o czym będzie mowa w dalszej części tego opracowania. Trudno przyjąć założenie, że zastosowanie przy bonie szkoleniowym przesłanki uprawdopodobnienia jest tylko pewną nieścisłością terminologiczną i nie zmienia nic w zakresie znaczenia obu komentowanych pojęć. Przeczyłoby to zasadom prawidłowej techniki prawodawczej, iż w ramach tego samego aktu prawnego nie powinno się nadawać dwóm różnym pojęciom tego samego znaczenia⁴².

Z drugiej jednak strony można wysunąć wniosek, iż zastosowanie takiej formuły przy bonie szkoleniowym było zamierzonym działaniem ustawodawcy i wynikało z intencji wprowadzenia dodatkowych instrumentów dla bezrobotnych do 30 roku życia. Podstawowym celem było bowiem zwiększenie ich aktywności i samodzielności w poszukiwaniu pracy i przejęcie inicjatywy w tym zakresie od urzędów pracy. Niewątpliwie uzależnienie przyznania bonu szkoleniowego od uprawdopodobnienia podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej czy podjęcia działalności gospodarczej po jego realizacji może wpłynąć na zmianę postawy młodych bezrobotnych na bardziej aktywną.

Analiza przepisu dotyczącego bonu szkoleniowego budzi pewne wątpliwości w kontekście odwoływania się w kwestiach nieuregulowanych do przepisów ogólnych dotyczących szkoleń dla bezrobotnych. Przepis art. 66k u.p.z. nie zawiera bowiem żadnego odesłania w tym zakresie, tak jak to ma miejsce na przykład w przypadku bonu stażowego, gdzie ustawodawca wskazuje odpowiednie stosowanie wybranych przepisów dotyczących stażu. W moim przekonaniu należy uznać to za nieprecyzyjność ustawodawcy i przychylić się do stanowiska pojawiającego się w doktrynie, iż odpowiednie stosowanie ogólnych przepisów jest konieczne dodatkowo z uwagi na fakt, iż w przypadku bonu szkoleniowego mamy do czynienia, podobnie jak w przypadku szkoleń, ze szkoleniami, na które bezrobotny jest kierowany przez starostę⁴³. Przyjęcie powyższego zapatrywania wpływa również na sposób interpretacji przepisu dotyczącego bonu szkoleniowego w kilku aspektach. Jednym z przepisów, który będzie miał zastosowanie w przypadku bezrobotnego korzystającego z bonu szkoleniowego będzie art. 41 ust. 1 u.p.z., w myśl którego bezrobotnemu w okresie odbywania szkolenia, na które został skierowany przez starostę, przysługuje stypendium finansowane ze środków Funduszu Pracy. Wysokość stypendium wynosi miesięcznie 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 u.p.z., jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin. W przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie z tym, że stypendium nie może być niższe niż 20% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 u.p.z.

Kolejne pytanie dotyczy limitu czasowego, o którym mowa w ogólnych przepisach o szkoleniach, wskazującego na okres w jakim przyznana kwota

⁴² A. Drabek, Ł. Ciołkiewicz, *Bezrobotni do 30 roku życia jako nowa grupa beneficjentów na rynku pracy*, Politechnika Łódzka, Organizacja i Zarządzanie, zeszyt pięćdziesiąty dziewiąty, Łódź 2015, s. 20.

⁴³ E. Staszewska, Komentarz do art. 66k u.p.z., [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, red. Z. Góral, Warszawa 2016, s. 753.

dofinansowania ma być realizowana, a który nie pojawia się w przepisach o bonie szkoleniowym, zgodnie z art. 40 ust. 3 u.p.z. – w danym roku. Ustawodawca nie precyzuje czy chodzi o dany rok kalendarzowy czy może o 12 miesięcy liczonych od dnia złożenia wniosku. Wydaje się, iż bardziej przekonuje przyjęcie pierwszego założenia. W przypadku bonu wskazuje się jedynie na termin ważności bonu, który określa starosta bez wskazywania przedziału czasowego, w jakim bon ma zostać zrealizowany (art. 66k ust. 3 u.p.z.). Wydaje się jednak, iż zasadnym byłoby przyjęcie stanowiska, że wyznacznikiem ma być kolejny rok kalendarzowy bez względu czy obejmuje pełne 12 miesięcy. Co więcej, okres ważności bonu powinien być wyznaczony przy uwzględnieniu realnego czasu potrzebnego na znalezienie odpowiedniego szkolenia, a także spełnienia wszystkich przesłanek warunkujących przyznanie bonu. Porównując te dwie konstrukcje prawne, należy wskazać na różnice w poziomie dofinansowania. Przepisy ogólne określają górną granicę finansowania szkoleń z Funduszu Pracy na poziomie 300% przeciętnego wynagrodzenia (art. 48 ust. 3 u.p.z.), a w przypadku bonu szkoleniowego na poziomie 100% przeciętnego wynagrodzenia (art. 66k ust. 4 u.p.z.). Warto zaznaczyć, iż nie wyklucza to szkoleń, których wartość przekracza tę granicę, o ile zostanie to sfinansowane po stronie bezrobotnego. Co więcej, przepisy dotyczące bonu szkoleniowego wskazują jakie koszty mogą zostać sfinansowane w ramach tej kwoty. Ustawodawca określa je w zamkniętym katalogu. Należą do nich:

1. Koszty jednego lub kilku szkoleń. Przy czym zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 37 u.p.z. szkolenia oznaczają pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia. Przykładowo ustawodawca wskazuje na koszty kwalifikacyjnego kursu zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe. Zgodnie zaś z art. 3 pkt 20 ustawy z dnia 7 września 1991 o systemie oświaty⁴⁴ kwalifikacyjny kurs zawodowy to kurs, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach, w zakresie jednej kwalifikacji, którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji. Szczegółowe warunki dotyczące organizowania i prowadzenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych⁴⁵. Koszty są finansowane w formie wpłaty na konto instytucji szkoleniowej.

2. Koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych. Wskazane koszty są realizowane w formie wpłaty na konto wykonawcy badania. Zgodnie z art. 2 ust. 3 u.p.z. mogą to być badania lekarskie lub psychologiczne mające na celu stwierdzenie zdolności bezrobotnego do uczestnictwa w szkoleniu bądź mających na celu określenie szczególnych predyspozycji psychofizycznych wymaganych do wykonywania zawodu.

3. Koszty przejazdu. Koszty przejazdu na szkolenie wypłacane są bezro-

⁴⁴ Tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm.

⁴⁵ Tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 622.

botnemu w formie ryczałtu. Ich wysokość została uzależniona od ilości godzin szkolenia. I tak, w przypadku szkoleń trwających do 150 godzin wysokość dofinansowania wynosi 150 zł, natomiast w przypadku szkoleń trwających ponad 150 godzin – od kwoty powyżej 150 zł do 200 zł.

4. Koszty zakwaterowania, jeżeli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania. Analogicznie jak w przypadku kosztów przejazdu ich wysokość została powiązana z ilością godzin szkolenia i wypłacana jest w formie ryczałtu. W przypadku szkolenia trwającego poniżej 75 godzin poziom dofinansowania wynosi maksymalnie 550 zł. Dla szkoleń trwających w przedziale od 75 godzin do 150 godzin wysokość finansowania określona została widełkami od kwoty powyżej 550 zł do 1100 zł. I w końcu, dla szkolenia trwającego ponad 150 godzin poziom dofinansowania wynosi od kwoty powyżej 1100 zł do 1500 zł.

W tym miejscu należy odnieść się do kwestii możliwości ubiegania się o więcej niż jeden bon szkoleniowy w danym roku, przy założeniu że odnosimy to do konkretnego roku, a nie do kolejnych 12 miesięcy liczonych od dnia złożenia wniosku o bon, tak jak to zostało podkreślone we wcześniejszych rozważaniach. W moim przekonaniu z brzmienia przepisu można wysnuć wniosek, iż bezrobotny może wnioskować o więcej niż 1 bon szkoleniowy w danym roku, pod warunkiem, iż każdorazowo wartość dofinansowania nie może przekroczyć 100% przeciętnego wynagrodzenia. W tym miejscu nasuwa się pytanie czy przy bonie szkoleniowym ma zastosowanie regulacja zawarta art. 109a u.p.z. Zgodnie ze wskazanym przepisem koszty szkolenia na jedną osobę nie mogą przekroczyć 10-krotności minimalnego wynagrodzenia w okresie kolejnych 3 lat. Jednocześnie przepis określa, iż chodzi o szkolenia, o których mowa w konkretnych przepisach ogólnych wskazanych w przepisie art. 108 ust. 1 pkt 9 u.p.z.⁴⁶.

⁴⁶ Dotyczą one jednak ogólnych kwestii związanych ze sposobem dofinansowania do szkoleń bezrobotnych (art. 41 ust. 4 i 5 u.p.z.) czy też przesłanek kierowania na szkolenie pracowników czy innych uprawnionych osób (art. 43 u.p.z.). I tak, zgodnie z art. 41 ust. 4 u.p.z. w przypadku skierowania na szkolenie bezrobotnego, koszty tego szkolenia są finansowane z Funduszu Pracy. Natomiast zgodnie z art. 41 ust. 5 u.p.z. starosta, na wniosek bezrobotnego, może wyrazić zgodę na częściowe sfinansowanie z Funduszu Pracy kosztów szkolenia, jeżeli skierowanie na to szkolenie nastąpiło na prośbę bezrobotnego albo organizacji lub instytucji pokrywającej część kosztów tego szkolenia. Przepisy art. 40 stosuje się odpowiednio. Zgodnie zaś z artykułem 43 ust. 1 u.p.z. do poszukującego pracy, który:

- jest w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- jest zatrudniony u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji,
- otrzymuje świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, określone w odrębnych przepisach,
- uczestniczy w zajęciach w centrum integracji społecznej lub indywidualnym programie integracji, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej,
- jest żołnierzem rezerwy,
- pobiera rentę szkoleniową,
- pobiera świadczenie szkoleniowe, o którym mowa w art. 70 ust. 6 u.p.z.,

Mimo iż w ustawie o promocji zatrudnienia nie znajdziemy wprost odpowiedzi na pytanie o zastosowanie przepisu art. 109a ust. 1 u.p.z. do bonu szkoleniowego, to wątpliwości te wyjaśniają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy⁴⁷. Zgodnie bowiem z §78 ust. 4 r.w.r.u. osoba może być kierowana na szkolenie, po złożeniu oświadczenia o nieuczestniczeniu w szkoleniu finansowanym ze środków Funduszu Pracy, na podstawie skierowania z powiatowego urzędu pracy w okresie ostatnich 3 lat lub o udziale w takim szkoleniu w okresie ostatnich 3 lat i wskazanie urzędu pracy, który wydał skierowanie, jeżeli łączna kwota środków na koszty szkolenia tej osoby spełnia wymagania określone w art. 109a ust. 1 u.p.z. Tym samym oświadczenie wskazane w tym przepisie powinno być wymagane również w przypadku osób korzystających z bonów szkoleniowych. Warto w tym miejscu odnieść się również do kwestii „skierowania bezrobotnego na wybrane przez niego szkolenie”, co wynika z definicji bonu szkoleniowego. Mimo iż bezrobotny samodzielnie wybiera szkolenie, to warunkiem wzięcia w nim udziału jest skierowanie powiatowego urzędu pracy, którego treść określa §78 ust. 2 r.w.r.u. A zatem skierowanie na szkolenie będzie zawierało następujące elementy:

1. Nazwa powiatowego urzędu pracy wystawiającego skierowanie oraz data wydania skierowania.
2. Nazwa i adres instytucji szkoleniowej.
3. Imię i nazwisko oraz numer pesel osoby kierowanej, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, i adres zamieszkania tej osoby.
4. Nazwę, termin i miejsce realizacji szkolenia.
5. Informacja o prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w szkoleniu.

Natomiast w odniesieniu do samego bonu szkoleniowego ustawodawca nie precyzuje wprost jaka powinna być jego treść. Zadanie w zakresie opracowania właściwego wzoru zostało przerzucone na powiatowe urzędy pracy. Wzór opracowany przez powiatowy urząd pracy w Łodzi, niewątpliwie zawiera wszystkie elementy, jakie powinien zawierać bon szkoleniowy, niezbędne do jego prawidłowej realizacji (Załącznik 1). Dodatkowo dokumentacja ta jest

– podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników jako domownik lub małżonek rolnika, jeżeli zamierza podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza rolnictwem,
– jest cudzoziemcem, o którym mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. h oraz ha u.p.z., z zastrz. art. 1 ust. 6 u.p.z. przepisy art. 40, art. 41 ust. 4-7, art. 42 i art. 42a ust. 1-4 u.p.z. stosuje się odpowiednio.
Z kolei, w myśl art. 43 ust. 2 u.p.z. osobie, o której mowa w ust. 1, w okresie odbywania szkolenia i studiów podyplomowych stypendium nie przysługuje.

Natomiast zgodnie z art. 43 ust. 3 u.p.z. do pracowników oraz osób wykonujących inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą w wieku 45 lat i powyżej, zainteresowanych pomocą w rozwoju zawodowym, po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy, przepisy art. 40, art. 41 ust. 4-7, art. 42 i art. 42a ust. 1-4 u.p.z. stosuje się odpowiednio.

⁴⁷ Dz.U. z 2014 r. poz. 667, zwane dalej jako r.w.r.u.

uzupełniona o wzory odpowiednich umów zawieranych w ramach wskazanego instrumentu (Załącznik 1a, Załącznik 1b).

W ramach badania dotyczącego analizy rozwiązań prawnych przeprowadzonego przez Ministerstwo Pracy wypowiedziało się 96,2% urzędów pracy. Większość z nich pozytywnie oceniło wprowadzenie tego instrumentu, a prawie 80% upatruje w nim środek skutecznego wychodzenia z bezrobocia. W roku 2014, w okresie od 27 maja do 31 grudnia, 2 475 bezrobotnych rozpoczęło szkolenie w ramach bonu szkoleniowego. W 2015 było to już 5 972 osoby. Z kolei w 2015 r. szkolenie ukończyły 5 884 osoby. Natomiast w 2015 r. odnotowano, iż w okresie 3 miesięcy po zakończeniu szkolenia, pracę podjęło 70,9% posiadaczy bonu szkoleniowego.

Jeśli chodzi o wykorzystanie tego instrumentu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi, należy odnotować, iż w 2014 roku grupa wiekowa bezrobotnych do 30 roku życia nie była uwzględniana w programie badań statystyki publicznej. Ogółem w 2014 roku skorzystało z niego 51 osób bezrobotnych, w tym 22 osoby bezrobotne do 25 roku życia. Z kolei w 2015 roku skorzystało z niego 180 bezrobotnych do 30 roku życia, z czego 56 to osoby do 25 roku życia. Natomiast dane z pierwszej połowy 2016 roku wskazują, iż ogółem skorzystało z niego 52 osób bezrobotnych do 30 roku życia, w tym 23 to osoby do 25 roku życia⁴⁸.

4.2.2. Bon stażowy

Kolejnym instrumentem wprowadzonym na mocy nowelizacji z marca 2014 r. jest bon stażowy, który zgodnie z definicją zawartą w art. 66l u.p.z. stanowi gwarancję skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. W art. 2 ust. 1 pkt 34 u.p.z. została zawarta definicja stażu, zgodnie z którą staż oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą. Warto dodać, iż samo złożenie wniosku przez bezrobotnego nie daje gwarancji przyznania bonu. Podobnie jak w przypadku pozostałych bonów, kwestia ta leży w gestii starosty (art. 66l ust. 1 u.p.z.).

Krąg osób, do których został skierowany ten instrument, został podobnie określony jak w przypadku bonu szkoleniowego. Adresatem są więc bezrobotni do 30. roku życia. Przyznanie bonu następuje na podstawie IPD (art. 66l ust. 2 u.p.z.). W przypadku bonu stażowego, ustawodawca czyni bezpośrednie odesłanie do odpowiedniego stosowania wybranych przepisów ogólnych

⁴⁸ Dane statystyczne uzyskane w związku z udostępnieniem dokumentacji dla celów naukowych (Sygn. DR.S.0205.69.2016.TJ.M). Wszystkie dane dotyczące wykorzystania poszczególnych instrumentów w Powiatowym Urzędzie Pracy, przedstawione w opracowaniu, pochodzą z tego źródła.

dotyczących stażu, tj. art. 53 ust. 1, ust. 4-8 i art. 61a u.p.z., czego zabrakło w regulacji dotyczącej bonu szkoleniowego.

Różnica między stażem a bonem stażowym sprowadza się do ograniczenia kategorii bezrobotnych, którzy mogą skorzystać z bonu szkoleniowego. Jak już wcześniej wspomniano mogą to być tylko bezrobotni do 30 roku życia, którzy zostali zaklasyfikowani do drugiego profilu pomocy. Wyjątkowo skorzystać mogą również z niego ci, dla których określono pierwszy profil pomocy, choć ta grupa bez wątpienia będzie stanowiła mniejszość. Każdorazowo przyznanie bonu stażowego w ramach pierwszego profilu będzie wymagać zaistnienia szczególnych okoliczności, gdyż w przepisie art. 33 ust.2c pkt 1 u.p.z. mowa jest o uzasadnionym przypadku, kiedy można zastosować ten środek wsparcia. Ponadto, niejednoznaczność sformułowania będzie mogła stanowić dodatkową barierę w stosowaniu tego instrumentu w ramach pierwszego profilu pomocy. Zakres podmiotowych instytucji stażu jest szerszy i w obowiązującym stanie prawnym dotyczy wszystkich bezrobotnych bez względu na to czy znajdują się w grupach ryzyka na rynku pracy, czy nie, o ile ustanowiono dla nich drugi profil pomocy. Warto podkreślić, iż krąg adresatów którzy mogą skorzystać ze stażu podlegał dosyć istotnym zmianom. W pierwotnej wersji ustawy o promocji zatrudnienia odbiorcami byli: osoby bezrobotne do 25. roku życia oraz bezrobotni, którzy nie ukończyli 27. roku życia, do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej. Na gruncie kolejnej wersji ustawy do odbycia stażu u pracodawcy mogły zostać skierowane wszystkie osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy wymienione w art. 49 u.p.z., a także bezrobotni, którzy nie ukończyli 27. roku życia, do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej.

W przypadku bonu stażowego, inaczej niż w zakresie stażu, główny nacisk na inicjatywę wnioskowania o staż został przerzucony na samego bezrobotnego, a nie na pracodawcę (organizatora stażu), jak to ma miejsce w przypadku „zwykłego” stażu.

Zgodnie z odesłaniem do odpowiedniego stosowania przepisu art. 53 ust. 1 u.p.z. organizatorem stażu w ramach bonu stażowego może być: pracodawca, rolnicza spółdzielnia produkcyjna lub pełnoletnia osoba fizyczna, zamieszkująca i prowadząca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, osobiście i na własny rachunek, działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej, pozostającym w jej posiadaniu gospodarstwie rolnym obejmującym obszar użytków rolnych o powierzchni przekraczającej 2 ha przeliczeniowe lub prowadzące i działające specjalne produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie o ubezpieczeniu społecznym rolników⁴⁹, organizacja pozarządowa⁵⁰. Ponadto organizatorem stażu może być przedsiębiorca

⁴⁹ Ustawa z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, Dz.U. z 2013 r., poz. 1403 ze zm.

⁵⁰ Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 18 u.p.z. organizacje pozarządowe oznaczają niebędące jednostkami sektora finansów publicznych w rozumieniu ustawy o finansach publicznych i nie działające

niezatrudniający pracowników na zasadach przewidzianych dla pracodawców (art. 66l ust. 9 w zw. z art. 61a ust. 1 u.p.z.). Przy czym pracodawca w myśl art. 2 ust. 1 pkt 25 u.p.z. oznacza jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia ona co najmniej jednego pracownika.

Ustawodawca, w przypadku bonu stażowego, nie uczynił żadnego odesłania do przepisu art. 53 ust. 9 u.p.z, zawierającego upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia określającego szczegółowe warunki odbywania stażu. Wydaje się jednak, iż *per analogiam* należy przyjąć założenie, iż istnieje możliwość odpowiedniego stosowania jego przepisów również w zakresie bonu.

Przy instytucji bonu stażowego ustawodawca w inny sposób określił maksymalny czas odbywania stażu przez bezrobotnego do 30. roku życia niż ma to miejsce w przypadku „zwykłego” stażu. W świetle przepisów ogólnych bezrobotni, którzy nie ukończyli 30. roku życia, mogą zostać skierowani do odbycia stażu na okres do 12 miesięcy. To wydłużenie ma zastosowanie tylko wobec bezrobotnych do 30. roku życia, a przed nowelizacją marcową do bezrobotnych do 25. roku życia (art. 53 ust. 1a u.p.z.) oraz bezrobotnych, którzy nie ukończyli 27. roku życia do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub w innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły (art. 53 ust. 2 u.p.z.). W przypadku pozostałych bezrobotnych staż może wynosić tylko 6 miesięcy (art. 53 ust. 1 u.p.z.). Natomiast maksymalny czas trwania stażu w ramach bonu stażowego wynosi 6 miesięcy. Co więcej, ustawodawca dookreślił w samej definicji bonu stażowego, że jego przyznanie jest uwarunkowane od zobowiązania pracodawcy do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu stażu. Na tle tego przepisu pojawiają się jednak pewne nieścisłości. O ile bowiem z przepisu art. 66l ust. 1 u.p.z. wyraźnie wynika, iż zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę ma charakter zobowiązania, o czym świadczy zwrot „o ile zobowiąże się (...)”, o tyle z przepisu art. 66l ust. 4 u.p.z. wynika już deklaratoryjny charakter zatrudnienia. Zgodnie bowiem z tym ostatnim przepisem pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy, starosta wypłaca premię w wysokości 1500 zł. Warto dodać, iż kwota premii wypłacona pracodawcy stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności *pomocy de minimis* (art. 66l ust. 5 u.p.z.). Wydaje się zatem, iż jedyną konsekwencją dla pracodawcy w przypadku braku realizacji zobowiązania do zatrudnienia będzie brak wypłaty wskazanej premii. Żaden z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia nie wprowadza bowiem dodatkowych sankcji w tym zakresie⁵¹. Taka konstrukcja przepisu może stawiać bezrobotnego odbywającego staż w ramach bonu stażowego w gorszej sytuacji niż w przypadku zwykłego stażu, gdzie maksymalny czas trwania stażu może wynosić 12 miesięcy.

w celu osiągnięcia zysku osoby prawne lub jednostki nieposiadające osobowości prawnej, utworzone na podstawie przepisów ustaw, w tym fundacje i stowarzyszenia, z wyjątkiem partii politycznych i utworzonych przez nie fundacji.

⁵¹ A. Drabek, Ł. Ciołkiewicz, op. cit., s. 10.

W rezultacie w sytuacji niespełnienia przez pracodawcę warunku zatrudnienia okres zdobywania praktyki do wykonywania określonej pracy w ramach bonu stażowego wynosi tylko 6 miesięcy. W tym miejscu należy też poddać w wątpliwość ograniczenie w zakresie zobowiązania pracodawcy tylko do „zatrudnienia” po zakończonym stażu, które zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 43 u.p.z. oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowę o pracę nakładczą, z pominięciem powierzenia pracy w ramach umów o cywilno-prawnym charakterze. Z drugiej strony brak określenia w przepisie wymiaru owego zatrudnienia oznacza, w moim przekonaniu, dowolność w tym zakresie⁵². Może to z kolei prowadzić do określenia tego wymiaru na tak niskim poziomie, iż cel zatrudnienia, którym miałyby być pogłębienie zdobytego w czasie stażu doświadczenia, będzie iluzoryczny. Dodatkowo pewne niejasności mogą powstawać również na tle rodzaju umowy o pracę, która będzie mogła zostać zastosowana przez pracodawcę. Wydaje się, iż regułą powinna być umowa o pracę na czas określony obejmująca okres 6 miesięcy, choć nie można wykluczyć od razu zawarcia umowy na okres dłuższy albo zastosowania umowy na czas nieokreślony pod warunkiem nierozwiązania jej wcześniej niż po upływie 6 miesięcy, co konieczne będzie dla wypłaty premii. Wątpliwości mogą powstać w przypadku zastosowania w pierwszej kolejności umowy na okres próbny, którą zgodnie z art. 25 § 2 k.p. zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia do wykonywania określonego rodzaju pracy. Z jednej strony wydaje się, iż cel ten jest realizowany w ramach sześciomiesięcznego stażu. Z drugiej strony można wyobrazić sobie sytuację, iż zakres obowiązków w ramach zatrudnienia zostaje rozszerzony, a tym samym zastosowanie umowy na okres próbny może być zasadne w tym zakresie, z tym zastrzeżeniem, iż kolejne 3 miesiące zatrudnienia będą już realizowane w ramach umowy na czas określony. Konsekwencją stosowania wskazanych umów będzie podleganie przepisom kodeksu pracy między innymi w zakresie rozwiązania umowy o pracę (art. 30 k.p.), a także wygaśnięcia stosunku pracy w ramach art. 63-67 k.p.

Regulacja dotycząca bonu stażowego nie pozwala, tak jak w przypadku bonu zatrudnieniowego, o czym będzie mowa w dalszej części tej monografii, proporcjonalnie obniżyć wysokość premii w przypadku niedotrzymania warunku zatrudnienia z przyczyn leżących po stronie pracownika. Jak już wcześniej zostało wspomniane, w regulacji dotyczącej bonu stażowego zawarto odesłania do niektórych przepisów ogólnych dotyczących stażu. Jednym z nich jest wspomniany wcześniej przepis określający kategorie podmiotów mogących uzyskać status organizatora stażu (art. 53 ust. 1 u.p.z.). Kolejnym jest przepis wskazujący, jako podstawę realizacji stażu – umowę zawieraną przez starostę z pracodawcą według programu określonego w tej umowie (art. 53 ust. 4 u.p.z. w zw. z art. 66l ust. 9 u.p.z.). Przepis art. 53 ust. 4 u.p.z. zastrzega, iż przy ustalaniu programu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne

⁵² Patrz też: E. Staszewska, Komentarz do art. 66l u.p.z., [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia*, op. cit., s. 759.

i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje bezrobotnego. Jednocześnie przepis zawiera zamknięty katalog elementów, jakie powinien zawierać program. Należą do nich:

1. Nazwa zawodu lub specjalności, której program dotyczy.
2. Zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego.
3. Rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych.
4. Sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych.
5. Opiekun osoby objętej programem stażu.

Podobnie, jak w przypadku „zwykłego” stażu, staż realizowany w ramach bonu stażowego, kończy się z wydaniem opinii przez pracodawcę, zawierającą informację o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego i umiejętnościach praktycznych pozyskanych w trakcie stażu. Nadzór nad odbywaniem stażu w ramach bonu stażowego sprawuje starosta, który po odbyciu stażu wydaje stosowne zaświadczenie (art. 53 ust 5 u.p.z. w zw. z art. 66l ust. 9 u.p.z.). Bez wątpienia może być ono traktowane jako swego rodzaju odpowiednik świadectwa pracy, jakie pracownik otrzymuje od pracodawcy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, o którym mowa w art. 97 k.p. Jest to sposób na udokumentowanie potencjalnemu pracodawcy zdobytego w trakcie stażu doświadczenia⁵³. Kolejną kwestią, która zachowuje swoją aktualność w ramach bonu stażowego, są świadczenia przysługujące bezrobotnemu w czasie trwania stażu (art. 53 ust. 6 u.p.z. w zw. z art. 66l ust. 9 u.p.z.)⁵⁴. A zatem bezrobotnemu w czasie odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 u.p.z.⁵⁵. Co więcej, prawo do stypendium stażysta zachowuje także za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, za który na podstawie odrębnych przepisów pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia lub przysługują im zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art. 80 ust. 1 u.p.z.). Zgodnie natomiast z art. 80 ust. 2 u.p.z. bezrobotni, z wyjątkiem odbywających leczenie w zakładzie lecznictwa odwykowego, są obowiązani do przedstawienia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55a ust. 7 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa⁵⁶, albo wydruku zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55a ust. 6 wskazanej ustawy. Konsekwencją

⁵³ E. Staszewska, Komentarz do art. 53 u.p.z., [w:] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz, pod red. Z. Górąla, Wolters Kluwer 2011, s. 358 i nast.

⁵⁴ Zgodnie z art. 53 ust. 6 u.p.z., bezrobotnemu w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 u.p.z., wypłacane przez starostę; przepisy art. 41 ust. 6 u.p.z. oraz art. 80 u.p.z. stosuje się odpowiednio. Za okres, który przysługuje stypendium zasiłek nie przysługuje.

⁵⁵ Zgodnie z Obwieszczeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 maja 2014 r. w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych (M.P. z 2014 r., poz. 367) po dniu 31 grudnia 2009 roku w okresie pierwszych trzech miesięcy posiadania prawa do zasiłku jego wysokość wynosi 831,10 zł, natomiast w okresie kolejnych miesięcy: 652,60 zł. Upoważnienie do wydania obwieszczenia zawarte jest w art. 72 ust. 8 u.p.z.

⁵⁶ Tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r., poz. 372.

nieprzedstawienia odpowiednio zaświadczenia lekarskiego albo wydruku zaświadczenia lekarskiego w wymaganej formie, jest pozbawienie statusu bezrobotnego z pierwszym dniem niezdolności do pracy. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż niezdolność do pracy powstała już po osiągnięciu statusu bezrobotnego, traktowana jest podobnie jak niezdolność do pracy pracowników. W konsekwencji, jak już wcześniej wspomniano, za okres udokumentowanej niezdolności do pracy przypadającej w trakcie odbywania stażu bezrobotni zachowują prawo do stypendium na warunkach, na jakich pracownicy na podstawie odrębnych przepisów zachowują prawo do wynagrodzenia (art. 92 k.p.) lub przysługują im zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa⁵⁷. Co więcej, otrzymywane w tym czasie stypendium nie traci swego charakteru i nie zmienia się w zasiłek chorobowy. Źródłem jego finansowania pozostaje cały czas Fundusz Pracy. Jak podkreśla się w doktrynie, przysługuje do nich prawo tylko przez maksymalny okres przysługiwania prawa do stypendium, niezależnie od tego, czy trwa jeszcze niezdolność do pracy, ale jednocześnie nie dłużej niż przysługiwałoby wynagrodzenie, a następnie zasiłek chorobowy pracownikowi⁵⁸.

Odrębnej uwagi wymaga przy tej okazji kwestia zaliczenia okresu pobierania stypendium w czasie stażu do okresu pracy. Zagadnienie to zostało uregulowane w art. 79 u.p.z. Ustawodawca uwzględnił szczególną sytuację osoby bezrobotnej, traktując okres posiadania statusu bezrobotnego jako przejściową przeszkodę w podjęciu aktywności zawodowej, poprzez wliczenie do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych – okresu pobierania między innymi stypendium w czasie odbywania stażu (art. 79 ust. 1 u.p.z.). Okres ten jest wliczany ponadto do okresów składkowych w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁵⁹. Należy podkreślić, że osoby pobierające stypendium przewidziane w ustawie o promocji zatrudnienia są objęte obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym (art. 6 ust. 1 pkt 9 i 9b u.s.u.s.), a składki na te ubezpieczenia finansuje w całości powiatowy urząd pracy z Funduszu Pracy (art. 16 ust. 9 u.s.u.s.). Jednocześnie przepisy wskazują zamknięty katalog sytuacji, w których okres pobierania stypendium nie może zostać uwzględniony. A zatem okresu pobierania stypendium nie wlicza się do okresów wymaganych do nabycia prawa i długości okresu pobierania zasiłku (czyli tzw. okresu uprawniającego do zasiłku). Okresy pobierania stypendium nie są uwzględniane w stażu warunkującym nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego. Należy mieć tu na uwadze staż wskazany w art. 153 k.p. („pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy...”). Sposób sformułowania tego wyłączenia prowadzi

⁵⁷ Z. Góralski, Komentarz do art. 80 u.p.z., [w:] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, pod red. Z. Góralskiego, Warszawa 2016, s. 872.

⁵⁸ Por. T. Bińczycka-Majewska, *Glosa do wyroku NSA z dnia 24 marca 1993*, II SA 359/93, PS 1994, nr 11-12.

⁵⁹ Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 887.

do wniosku, że okres pobierania stypendium będzie brany pod uwagę przy ustalaniu stażu warunkującego wymiar urlopu wypoczynkowego (por. art. 154 k.p.)⁶⁰.

Przywołać tutaj należy stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy, który stwierdził, iż okres odbywania stażu absolwenckiego przez pracownika czy też okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych będzie wliczany do okresu, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, ale nie może być wliczony do okresu warunkującego nabycie prawa do urlopu. Natomiast okres, kiedy osoba była bezrobotna i nie miała prawa do zasiłku, nie ma wpływu ani na wymiar urlopu ani na nabycie prawa do niego. Wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego oznacza liczbę dni przysługującego wypoczynku określonego w art. 154 §1 k.p., uzależnionego od ogólnego stażu pracy pracownika. Natomiast nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego oznacza możliwość skorzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego. Nabycie prawa do urlopu następuje z chwilą spełnienia określonych przesłanek⁶¹.

Okresu pobierania stypendium nie można zaliczyć do określonego w odrębnych przepisach stażu pracy, który jest wymagany do wykonywania niektórych zawodów, np. lekarza.

Jak wynika z odesłania do art. 53 ust. 6 u.p.z., do pobieranego przez stażystę stypendium odpowiednio stosuje się przepisy art. 41 ust. 6 u.p.z. W myśl tego przepisu osoba, która z własnej winy nie ukończyła szkolenia, jest obowiązana do zwrotu kosztów szkolenia, z wyjątkiem przypadku, gdy przyczyną nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

Ostatnią kwestią do której przepis art. 66l u.p.z. odsyła do odpowiedniego stosowania do stażu w ramach bonu – jest uprawnienie bezrobotnego do dni wolnych (art. 53 ust. 7a u.p.z.). Przysługuje ono w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu, przy czym za ostatni miesiąc stażu pracodawca jest zobowiązany udzielić dni wolnych przed upływem terminu zakończenia stażu. W przypadku stażu realizowanego w ramach bonu stażowego będzie przysługiwało 12 dni wolnych. Mimo iż przepisy nie wprowadzają możliwości ich zsumowania i wykorzystania jednorazowo, wydaje się, że nie można wykluczyć też takiej interpretacji⁶². Z brzmienia komentowanego przepisu wynika, iż przesłanką konieczną do uzyskania dni wolnych jest złożenie wniosku przez bezrobotnego. Konsekwencją przyjęcia takiego założenia jest to, iż na pracodawcy nie ciąży obowiązek udzielenia dni wolnych. Podkreślić należy bowiem, iż w przypadku dni wolnych udzielanych bezrobotnym w ramach stażu nie mamy do czynienia z urlopem wypoczynkowym⁶³.

⁶⁰ Z. Góral, Komentarz do art. 79 u.p.z., [w:] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, pod. red. Z. Górala, Warszawa 2016, s. 870.

⁶¹ GNP-110-4560/07/PE, Rzeczpospolita DF 2007, nr 7, s. 130 za: M. Kuba, M. Nowak, E. Staszewska, *Urlopy pracownicze*, pod red. Z. Górala, Warszawa 2016, s. 53.

⁶² E. Staszewska, Staż dla bezrobotnych – instrument aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, pod red. Z. Górala, s. 209.

⁶³ [w:] K.W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 927.

Podobnie jak w przypadku bonu szkoleniowego, również w przypadku bonu stażowego, termin jego ważności określa starosta (art. 66l ust. 3 u.p.z.). Niewątpliwie, ustalając jego długość, powinien brać pod uwagę nie tylko czas niezbędny na znalezienie pracodawcy, ale również na załatwienie wszystkich formalności związanych z jego zrealizowaniem. Przepis ust. 6 art. 66l u.p.z. określa ponadto koszty, jakie mogą zostać zrealizowane w ramach bonu stażowego. Zgodnie ze wskazanym przepisem są to koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu do wysokości 600 zł⁶⁴. Kwota ta jest finansowana w formie ryczałtu, wypłacanego bezrobotnemu w miesięcznych transzach w wysokości do 100 zł⁶⁵, łącznie ze stypendium. Warto zaznaczyć, iż w przepisach odnoszących się do „zwykłego” stażu, mowa jest o finansowaniu kosztów przejazdu do miejsca odbywania stażu w związku ze skierowaniem przez powiatowy urząd pracy. Jednocześnie nie zastrzegają one maksymalnej wysokości, do jakiej koszty te mogą zostać sfinansowane. Z drugiej strony powstaje pytanie, czy zakres finansowania obejmuje przejazd do miejsca odbywania stażu i z powrotem czy tylko w jedną stronę? Przepisy są dosyć niejednoznaczne w tym zakresie. Wydaje się, iż słuszne jest przyjęcie pierwszego stanowiska.

Kolejnym kosztem podlegającym sfinansowaniu w ramach bonu stażowego są koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych, które wpłacane są na konto wykonawcy badania (art. 66l ust. 6 u.p.z.).

Tak jak w przypadku pozostałych bonów, również w kwestii bonu stażowego przepisy nie określają bezpośrednio jego treści. Wypracowanie wzoru bonu będzie leżało zatem w gestii poszczególnych powiatowych urzędów pracy. Wydaje się, iż PUP w Łodzi stworzył wzór zawierający wszystkie elementy potrzebne do właściwej realizacji bonu stażowego (Załącznik 2). Dodatkowym dokumentem jest wzór umowy zawieranej między urzędem a organizatorem stażu w ramach bonu stażowego (Załącznik 2a).

Z analizy regulacji dotyczącej bonu stażowego wynika, iż wśród przepisów dotyczących stażu, do których odsyła ustawodawca, zabrakło odwołania do art. 53 ust. 9 u.p.z. zawierającego upoważnienie do wydania rozporządzenia dotyczącego szczegółowych warunków odbywania stażu⁶⁶. Z jednej strony, skoro w regulacji dotyczącej bonu stażowego ustawodawca odsyła do odpowiedniego stosowania konkretnych przepisów dotyczących „zwykłego” stażu, to pominięcie niektórych z nich wydaje się być zamierzone i wynikać z racjonalności pracodawcy. Nasuwa się pytanie, czy był to celowy zabieg ustawodawcy? Na tym tle dochodzi bowiem do wielu wątpliwości inter-

⁶⁴ Kwota nieaktualna. Obecnie 605,40 zł – zob. Obwieszczenie z dnia 30 maja 2014 r. w sprawie wysokości kwot premii i kosztów przejazdu (M.P. z 2014 poz. 381). Zgodnie z ust. 8 art. 66l u.p.z. minister właściwy do spraw pracy na podstawie komunikatu Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego ogłasza, w drodze obwieszczenia w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” kwoty premii i kosztów przejazdu po waloryzacji.

⁶⁵ Kwota nieaktualna. Obecnie 100,90 zł – zob. Obwieszczenie z dnia 30 maja 2014 r. w sprawie wysokości kwot premii i kosztów przejazdu (M.P. z 2014 poz. 381).

⁶⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27 sierpnia 2009 roku w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych, Dz.U. nr 142, poz. 1160, dalej zwane jako r.w.o.s.

pretacyjnych. Pod znakiem zapytania pozostają kwestie dotyczące treści umowy stażowej, możliwości skrócenia stażu, maksymalnej liczby bezrobotnych kierowanych na staż, obowiązków organizatora stażu i samego stażysty, kwestii dotyczącej czasu pracy czy zasad wcześniejszego zakończenia stażu, które zostały określone właśnie w przepisach komentowanego rozporządzenia. Zasadne wydaje się w tym miejscu odniesienie do każdej z wyżej wymienionych spraw.

W regulacji dotyczącej bonu stażowego znajdujemy jedynie odesłanie do przepisu art. 53 ust. 4 u.p.z., w którym stwierdza się, iż staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą według programu określonego w tejże umowie, o czym szerzej była mowa wcześniej. Przepisy ustawy nie odnoszą się w ogóle do pozostałych warunków umowy, co przy „zwykłym” stażu zawarte jest w §5 r.w.o.s. Zgodnie ze wskazanym przepisem umowa zawierana przez starostę z organizatorem stażu, powinna zawierać w szczególności:

- 1 – firmę lub imię i nazwisko organizatora,
- 2 – imię i nazwisko osoby upoważnionej do reprezentowania organizatora;
- 3 – siedzibę organizatora,
- 4 – miejsce odbywania stażu,
- 5 – dane bezrobotnego odbywającego staż: imię i nazwisko, datę urodzenia, adres,
- 6 – imię i nazwisko oraz zajmowane stanowisko opiekuna bezrobotnego odbywającego staż,
- 7 – datę rozpoczęcia i zakończenia stażu,
- 8 – program stażu,
- 9 – zobowiązanie organizatora do zapewnienia należytej realizacji stażu zgodnie z ustalonym programem.

Należy zatem postawić pytania, czy tę regulację można stosować *per analogiam* w stosunku do bonu stażowego. Czy można uznać, iż w tym zakresie strony mają niczym nieograniczoną swobodę w kształtowaniu pozostałych warunków umowy? Z resztą przepisy rozporządzenia przykładowo tylko wskazują jakie elementy powinny zostać zawarte w umowie, o czym świadczy zwrot „w szczególności”. Co więcej, w doktrynie podkreśla się zobowiązaniowy charakter umowy z zakresu działania administracji publicznej. A zatem wszelkie kwestie dotyczące nawiązania, rozwiązania i wzajemnych zobowiązań stron tej umowy należy rozstrzygać na podstawie przepisów kodeksu cywilnego⁶⁷. Pewne wskazówki daje w tym zakresie orzecznictwo sądowe. W jednym z wyroków NSA w Warszawie z dnia 17 stycznia 2014 roku⁶⁸ stwierdził, iż kwestie związane z przyjmowaniem osób bezrobotnych na staż są pozostawione swobodzie stron, tj. staroście i pracodawcy. Podkreślono również, iż umowa stażowa to rodzaj umowy cywilnoprawnej. W rezultacie, Sąd stwierdził, iż

⁶⁷ M. Skąpski, Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o praktykę oraz staż absolwencki, [w:] System Prawa Pracy, t. 7, Zatrudnienie niepracownicze, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 239.

⁶⁸ I OSK 135/13, Lex nr 1480125.

wszelkie kwestie związane z zawarciem umowy, jej wykonaniem czy rozwiązaniem nie mogą być przedmiotem sądu administracyjnego. Należy też wskazać, iż wyrażone zostało stanowisko odrębne. W wyroku z dnia 10 października 2008 r. Sąd Administracyjny w Gliwicach⁶⁹ stwierdził, iż skierowanie bezrobotnego do odbycia stażu stanowi czynność odpowiadającą działaniu określonemu w art. 3 § 2 pkt 4 ustawy z 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi⁷⁰, a w konsekwencji stanowi czynność organów administracji podlegającą kontroli sądowo-administracyjnej.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy, w moim przekonaniu, przyjąć, iż przepisy §5 r.w.o.s. należy stosować *per analogiam* do stażu realizowanego w ramach bonu stażowego, traktując go jednak tylko jako wytyczną zawierającą minimalne wymogi dla tej umowy. Na tle regulacji dotyczącej bonu stażowego bezprzedmiotowe pozostają rozważania dotyczące zamieszczania w umowie zawieranej pomiędzy starostą a organizatorem stażu postanowienia dotyczącego zobowiązania organizatora do zatrudnienia osoby bezrobotnej po zakończonym stażu. Już z samej definicji bonu stażowego wynika bowiem zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. Charakter tego zobowiązania ulega osłabieniu w wyniku sposobu sformułowania przesłanki warunkującej przyznanie premii dla pracodawcy, który „zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy”, o czym była już mowa we wcześniejszych rozważaniach.

Kwestia możliwości skrócenia stażu do 3 miesięcy, co wynika z § 1 ust. 1 pkt 5 r.w.o.s., wydaje się być bezprzedmiotowa z uwagi na fakt, iż z samej definicji bonu stażowego wynika, że okres odbywania stażu w ramach bonu stażowego zawsze musi wynosić 6 miesięcy. Świadczyć o tym może również sformułowanie „na okres 6 miesięcy”, a nie jak w przepisach ogólnych dotyczących stażu „przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy” (art. 53 ust. 1 u.p.z.) lub „do 12 miesięcy w przypadku bezrobotnych do 30 roku życia” (art. 53 ust. 2 u.p.z.).

Kolejna wątpliwość jaka rodzi się wobec braku odesłania do przepisów komentowanego rozporządzenia jest kwestia maksymalnej liczby bezrobotnych realizujących staż u jednego pracodawcy. W myśl § 2 ust. 1 r.w.o.s. u organizatora stażu, który jest pracodawcą, staż mogą odbywać jednocześnie bezrobotni w liczbie nieprzekraczającej liczby pracowników zatrudnionych u organizatora w dniu składania wniosku w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Jednocześnie u organizatora stażu, który nie jest pracodawcą staż może odbywać jednocześnie jeden bezrobotny (§ 2 ust. 2 r.w.o.s.). Wydaje się, iż zasada ta powinna być również przestrzegana w odniesieniu do stażu realizowanego w ramach bonu stażowego. To samo powinno dotyczyć zastrzeżenia wynikającego z § 1 ust. 3 r.w.o.s., zgodnie z którym bezrobotny nie może odbywać ponownie stażu u tego samego organizatora, na tym samym stanowisku pracy, na którym wcześniej odbywał staż. Dopuszcza się jednak możliwość wielokrotnego kierowania tej samej osoby do odbycia stażu u tego

⁶⁹ IV SA/G1 390/08, Lex nr 505841.

⁷⁰ Tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 270 ze zm.

samego organizatora pod warunkiem jednak, że staż będzie się odbywał na innym stanowisku⁷¹. Wobec braku odesłania do przepisów komentowanego rozporządzenia rodzi się kolejne pytanie dotyczące zagadnienia czasu pracy bezrobotnego odbywającego staż w ramach bonu stażowego. Przyjęcie założenia, iż w tej materii decyduje o tym np. sam organizator stażu, mogłoby prowadzić do nadużyć w tym zakresie. Z drugiej strony, biorąc pod uwagę okoliczność, iż umowa zawierana między starostą i pracodawcą ma charakter cywilnoprawny, mogłaby każdorazowo określać tę kwestię. Wydaje się jednak niecelowe kierowanie się przez strony umowy innymi ramami czasowymi niż w przypadku „zwykłego” stażu. W konsekwencji również te przepisy powinny być *per analogiam* stosowane do bonu stażowego.

Dodatkowy problem jaki powstaje w związku z brakiem odesłania do przepisów rozporządzenia dotyczy kwestii obowiązków organizatora stażu oraz stażysty, które w sposób dosyć szczegółowy określono w § 6 ust. 1 oraz ust. 2 r.w.o.s. Przykładowo do organizatora stażu należy zapewnienie bezrobotnemu bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu na zasadach przewidzianych dla pracowników, profilaktycznej ochrony zdrowia w zakresie przewidzianym dla pracowników, bezpłatnych posiłków i napojów profilaktycznych, także przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz zapoznanie z obowiązującym regulaminem pracy. Ponadto, organizator został zobowiązany do niezwłocznego (nie później jednak niż w terminie 7 dni) informowania starosty o przypadkach przerwania odbywania stażu, a także o każdym dniu nieusprawiedliwionej nieobecności bezrobotnego oraz o innych zdarzeniach istotnych dla realizacji programu (§ 6 ust. 1 pkt 8 r.w.o.s.). Co więcej, organizator stażu ma obowiązek dostarczenia staroście w terminie 5 dni po zakończeniu każdego miesiąca stażu listy obecności podpisywanej przez bezrobotnego (§ 6 ust. 1 pkt 10 r.w.o.s.). Z kolei, bezrobotny jest zobowiązany do przestrzegania ustalonego przez organizatora czasu pracy, sumiennego i starannego wykonywania zadań objętych programem stażu oraz stosowania się do poleceń organizatora i opiekuna, o ile nie są sprzeczne z prawem czy przestrzegania przepisów i zasad obowiązujących u organizatora (regulamin pracy, tajemnica służbowa, zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych). Warto zauważyć, iż w relacji organizator stażu – bezrobotny nie dochodzi do nawiązania żadnej umowy, a tym samym, co wynika z samej definicji stażu, nabywanie umiejętności przez bezrobotnego następuje bez nawiązania stosunku pracy. Niemniej jednak ustawodawca nałożył na obie strony obowiązki wskazane powyżej. Z punktu widzenia organizatora stażu odnoszą się z jednej strony do szeroko rozumianego bezpieczeństwa i higieny pracy, a z drugiej dotyczą kwestii formalnych związanych z wydaniem opinii dla bezrobotnego. Obowiązki nałożone na bezrobotnego odnoszą się w głównej mierze do sposobu postępowania w trakcie odbywania stażu. Bez wątpienia ich zakres sprawia, iż w ramach stażu bezrobotny podlega kierownictwu organizatora na zasadach

⁷¹ Por. A. Rosoczuk, *Aktywizacja bezrobotnych formie stażu*, Kontrola Państwowa 2010, nr 3, s. 117 i nast.

zbliżonych do pracowniczego stosunku pracy⁷². Brzmienie przepisu wskazuje, iż katalog obowiązków jest zamknięty. Treść wskazanych wyżej obowiązków świadczy o zabezpieczeniu interesów bezrobotnego i organizatora stażu. Wydaje się, iż brak tej regulacji mógłby prowadzić do pewnych naruszeń w tym zakresie oraz do zapewnienia niewłaściwej ochrony dla bezrobotnego.

Niejasna pozostaje również kwestia określenia przesłanek wcześniejszego zakończenia stażu w ramach bonu stażowego. W przypadku „zwykłego” stażu bezrobotny może wystąpić do starosty z wnioskiem o rozwiązanie z organizatorem umowy o odbycie stażu. Może to mieć miejsce w razie niezrealizowania przez organizatora stażu, programu stażu lub niedotrzymania warunków jego odbywania. Starosta może w takim przypadku rozwiązać z organizatorem stażu umowę po jego wysłuchaniu. Powyższe przyczyny mogą skutkować również rozwiązaniem umowy przez starostę z urzędu (§ 1 ust. 1 r.w.o.s.). Po stronie organizatora stażu wskazać można na uprawnienie związane z możliwością przerwania stażu. Zgodnie bowiem z § 9 ust. 2 r.w.o.s. starosta może na wniosek organizatora, po wysłuchaniu bezrobotnego, pozbawić bezrobotnego możliwości kontynuowania stażu w przypadku:

1. Nieusprawiedliwionej nieobecności podczas więcej niż jednego dnia stażu.
2. Naruszenia podstawowych obowiązków określonych w regulaminie pracy, w szczególności stawienia się do odbycia stażu w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych lub spożywania w miejscu pracy alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych.
3. Usprawiedliwionej nieobecności uniemożliwiającej zrealizowanie programu stażu.

Wydaje się zatem, iż po raz kolejny należy przyjąć stosowanie wskazanych przepisów rozporządzenia *per analogiam*. Wniosek ten należy odnieść również do przepisu § 8 r.w.o.s. gwarantującego bezrobotnemu odbywającemu staż prawo do równego traktowania na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału 2a w dziale 1 kodeksu pracy, co skutkuje tym, iż w razie naruszenia zasady równego traktowania stażysta może wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p.

Na koniec tych rozważań należy stwierdzić, iż przyjęcie założenia, że przepisy komentowanego rozporządzenia nie mogą być stosowane *per analogiam* z uwagi na brak wyraźnego odwołania do art. 53 ust. 9 u.p..z., prowadziłoby do znacznego osłabienia i zbyt dużej dyferencjacji statusu w sytuacji odbywania stażu w ramach bonu stażowego w porównaniu do „zwykłego” stażu.

W wyniku badania funkcjonowania nowych rozwiązań prawnych, dokonanego w ramach analizy dokonanej przez ministerstwo pracy, przeprowadzono badanie ankietowe dotyczące bonu stażowego. Kwestionariusz wypełniło ponad 96,2% urzędów pracy. Instrument ten został pozytywnie oceniony przez ponad 2/3 ankietowanych urzędów. Pewna rozbieżność powstała na tle adresata bonu stażowego. Tyle samo ankietowanych jest za powszechnym udostępnieniem

⁷² M. Skąpski, *Zatrudnienie niepracownicze (...)*, op. cit., s. 252.

bonu stażowego, co chce zachować ten instrument tylko dla bezrobotnych do 30 roku życia⁷³.

Biorąc pod uwagę stopień wykorzystania tego instrumentu, w roku 2014 (w okresie od 27 maja do 31 grudnia) staż w ramach bonu rozpoczęło 10 176 bezrobotnych do 30 roku życia, w 2015 r. 9 100 osób. Wyraźnie można tutaj zaobserwować tendencje spadkową. Przy czym w 2015 r. staż w ramach bonu zakończyło 12 989 osób. Większa liczba osób, które zakończyły staż w porównaniu z liczbą osób, które go rozpoczęły wynika z dużej popularności bonów stażowych dystrybuowanych w drugiej połowie 2014 roku. Co więcej, w okresie do 3 miesięcy po zakończeniu umowy o organizację stażu pracę podjęło 89,4% posiadaczy bonu stażowego, przy średniej skuteczności stażu w tym zakresie na poziomie 81,5%⁷⁴.

W odniesieniu do bonu stażowego, w 2014 roku grupa wiekowa bezrobotnych do 30 roku życia nie była uwzględniana w programie badań statystyki publicznej. Ogółem w 2014 roku skorzystało z niego 113 osób bezrobotnych, w tym 57 to osoby bezrobotne do 25 roku życia, w 2015 roku skorzystało z niego 165 bezrobotnych do 30 roku życia, z czego 106 to osoby do 25 roku życia. Z kolei dane z pierwszego półrocza 2016 roku wskazują, iż ogółem skorzystały z niego 32 osoby bezrobotne do 30 roku życia, w tym 16 to osoby do 25 roku życia

4.2.3. Bon zatrudnieniowy

Dodatkowym instrumentem adresowanym do tej samej kategorii bezrobotnych, jak w przypadku pozostałych bonów, jest bon zatrudnieniowy. Jego przyznanie jest uzależnione od wniosku bezrobotnego i następuje na podstawie IPD (art. 66m ust. 1 i ust. 3 u.p.z.). Ustawodawca również i w tym zakresie nie precyzuje maksymalnego terminu ważności bonu, pozostawiając tę kwestię staroście (art. 66m ust. 4 u.p.z.). Z uwagi na fakt, iż inicjatywa w zakresie znalezienia pracodawcy, który skorzysta z tej formy wsparcia leży po stronie młodego bezrobotnego, okres ten powinien być wystarczająco długi. Zgodnie z ust 2 art. 66m u.p.z., bon zatrudnieniowy stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon. Przedmiotem bonu zatrudnieniowego jest zatem refundacja części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenie społeczne. Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia doprecyzowują jej wysokość na poziomie wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 u.p.z. (art. 66m ust. 7 u.p.z.)⁷⁵. Refundacja ta jest uzależniona od spełnienia dodatkowego warunku

⁷³ Analiza..., op. cit., s. 126.

⁷⁴ Ibidem, s. 129.

⁷⁵ Zgodnie z art. 72 ust. 1 pkt 1 u.p.z. wysokość zasiłku wynosi 823,60 zł miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku. Zgodnie z art. 72 ust. 8 u.p.z. minister właściwy do spraw pracy, na podstawie komunikatu Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, ogłasza,

w postaci dalszego zatrudnienia bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu refundacji. Warto zauważyć, iż refundacja wiąże się z koniecznością poniesienia najpierw kosztów przez pracodawcę realizującego bon, na podstawie czego następuje zwrot poniesionych kosztów, w kwocie określonej powyżej. Szczegóły dotyczące refundacji powinny zostać określone w umowie zawieranej przez starostę z pracodawcą, w której powinny zostać określone szczegółowo kwestie dotyczące realizacji bonu (art. 66m ust. 6 u.p.z.).

Z samej definicji bonu zatrudnieniowego wynika, iż może on być realizowany przez pracodawcę, za którego w myśl art. 2 ust. 1 pkt 25 u.p.z. należy uznać jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika. W przepisie mowa jest również o „zatrudnieniu”, które zgodnie z definicją zawartą w słowniczku pojęciowym oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą (art. 2 ust. 1 pkt 43 u.p.z.). Pracowniczy charakter zatrudnienia będzie można przypisać stosunkowi pracy, który będzie oznaczał możliwości zatrudnienia na jednej z pięciu podstaw takich, jak: umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór oraz spółdzielcza umowa o pracę. Z kolei stosunek służbowy zaliczany jest do niepracowniczego zatrudnienia typu administracyjnoprawnego i dotyczy, co do zasady, stosunku zatrudnienia funkcjonariuszy formacji zmilitaryzowanych w związku z pełnieniem określonego rodzaju służby⁷⁶. Natomiast trzecia wskazana forma zatrudnienia, czyli umowa o pracę nakładczą, odznacza się cywilnoprawnym charakterem⁷⁷. Na tym tle dochodzi do pewnych nieścisłości terminologicznych. Dotyczą one tego, czy sformułowanie „zatrudnienie” koresponduje rzeczywiście z brzmieniem nadanym mu w słowniczku pojęciowym ustawy⁷⁸. O tym, iż regulacja bonu zatrudnieniowego nie ma zastosowania do wszystkich kategorii uznanych za zatrudnienie, a zatem stosunku pracy, stosunku służbowego i umowy o pracę nakładczą świadczyć może przepis art. 66m ust. 10 u.p.z. określający przesłanki zwolnienia z obowiązku zwrotu refundacji. W przepisie tym mowa jest bowiem o rozwiązaniu umowy o pracę, czy też o wygaśnięciu stosunku pracy, co miałoby ograniczyć pojęcie „zatrudnienie” tylko do stosunku pracy. Co więcej, przepisy dotyczące bonu zatrudnieniowego posługują się pojęciem pracodawcy, którego definicja zawarta w ustawie o promocji zatrudnienia brzmi analogicznie jak ta zawarta w przepisach kodeksu pracy⁷⁹. Nasuwa się pytanie, czy konsekwencją tego jest

w drodze obwieszczenia w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, kwoty zasiłków po waloryzacji.

⁷⁶ T. Kuczyński, E. Mazurczak-Jasińska, *Administracyjnoprawne zatrudnienie niepracownicze*, [w:] *System prawa pracy*, red. K.W. Baran, t. 7, *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, s. 391.

⁷⁷ K.W. Baran, *Komentarz do art. 2 k.p.*, [w:] *Kodeks Pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2014, s. 25.

⁷⁸ A. Drabek, Ł. Ciołkiewicz, op. cit., s. 14.

⁷⁹ Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn. z 2016 r., poz. 1666).

ograniczenie stosowania podmiotów, u których może być realizowany bon zatrudnieniowy, tylko do podmiotów mających status pracodawcy, czyli zatrudniających w ramach stosunku pracy. Czy może znaczenie tego pojęcia należy rozpatrywać w znacznie szerszym wymiarze. Skoro bowiem ustawodawca w słowniczku pojęciowym ustawy o promocji zatrudnienia wprowadza definicję „pracodawcy” i jednocześnie definicję „zatrudnienia” w znaczeniu szerszym od tego kodeksowego, to czy może w ten sam sposób należy odczytywać pierwszą z definicji? Wytlumaczyć to można tym, iż w definicji „pracodawcy”, zawartej w ustawie o promocji zatrudnienia, ustawodawca posługuje się zwrotem „zatrudniają”, co wydaje się należy odnosić do definicji zatrudnienia wskazanej w komentowanej ustawie. W odróżnieniu jednak od kodeksowego znaczenia pojęcie „zatrudnienie” ustawa o promocji zatrudnienia rozszerz to znaczenie o stosunek służbowy oraz umowę o pracę nakładczą. Co więcej, przyjęcie szerszego rozumienia słowa „zatrudnienie” nie do końca koresponduje z przypadkami zwolnienia z konieczności zwrotu refundacji, o których mowa w art. 66m ust. 10 u.p.z., gdzie wskazuje się na rozwiązanie umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika wskazanych w art. 52 k.p., czy wygaśnięcie stosunku pracy. Nie pozostawia to wątpliwości, iż „zatrudnienie” o jakim mowa w przepisach dotyczących bonu zatrudnieniowego należy ograniczyć do stosunku pracy. Tym samym przyjąć należy, iż nie ma on zastosowania do stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą.

Z komentowanego przepisu art. 63m ust. 10 u.p.z. wynika jeszcze pewna nieścisłość. Ustawodawca posługuje się bowiem sformułowaniem „nie zwraca refundacji otrzymanej” za okres zatrudnienia skierowanego bezrobotnego. W związku z tym, iż w przypadku bonu zatrudnieniowego inicjatywa znalezienia pracodawcy została przerzucona na bezrobotnego, nasuwa się pytanie, czy można w tym przypadku mówić o typowym skierowaniu bezrobotnego przez powiatowy urząd pracy. Regulacja dotycząca bonu zatrudnieniowego nie wprowadza ograniczeń w zakresie ilości bonów zatrudnieniowych, zarówno w przypadku bezrobotnych, jak i pracodawców. Wydaje się zatem, iż nie ma żadnych przeciwwskazań do tego, żeby uznać, iż ten sam bezrobotny mógłby skorzystać z tego instrumentu wielokrotnie. Granicą, która wyznaczałaby tę ilość byłoby ukończenie 30 roku życia. To samo założenie można poczynić w stosunku do pracodawcy, z tym jednak zastrzeżeniem, iż granicą w przypadku podmiotu zatrudniającego będzie kwota pomocy *de minimis*. Zgodnie bowiem z art. 66m ust. 11 u.p.z. refundacja otrzymywana w ramach bonu zatrudnieniowego stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Przepisy nie precyzują treści bonu. Wydaje się, iż wzór zastosowany przez PUP w Łodzi został sformułowany w sposób niebudzący zastrzeżeń w tym zakresie (Załącznik 3).

W ramach bonu zatrudnieniowego pracodawca uzyskuje gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne (art. 66m ust. 2 u.p.z.). Warunkiem otrzymania refundacji jest zatrudnienie

bezrobotnego przez okres 18 miesięcy, w ramach których refundacją objętych jest pierwsze 12 miesięcy (art. 66m ust. 5 oraz ust. 7 u.p.z.). Pracodawca natomiast został zobowiązany do dalszego zatrudniania przez okres 6 miesięcy po zakończeniu refundacji (art. 66m ust. 8 u.p.z.). W rezultacie wraz z upływem okresu refundacji przez kolejne 6 miesięcy ciężar wszystkich kosztów ponoszonych w związku z zatrudnieniem w całości zostaje przerzucany na pracodawcę. Z przepisu art. 66m ust. 7 u.p.z. wynika, iż wysokość refundacji jest równa wysokości zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 u.p.z. Z brzmienia przepisów należy wnioskować, iż wysokość refundacji jest zawsze stała, o czym świadczy sformułowanie, iż „starosta refunduje pracodawcy część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne (...) w wysokości zasiłku”. Ustawodawca, określając „zatrudnienie” jako warunek refundacji, nie precyzuje w jakim wymiarze powinno ono nastąpić, tak jak to czyni w przypadku np. świadczenia aktywizacyjnego (art. 60b u.p.z.) czy zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych (art. 56 u.p.z.). Biorąc jednak pod uwagę sposób określenia refundacji, zasadnym wydaje się przyjęcie interpretacji, w myśl której zatrudnienie powinno nastąpić zawsze w pełnym wymiarze czasu pracy. Element ten powinien być zawsze doprecyzowany w umowie zawieranej przez starostę z pracodawcą, na podstawie której realizowany jest bon (art. 66m ust. 6 u.p.z.). Znajduje to wyraz we wzorze umowy stosowanej przez PUP w Łodzi (Załącznik 3a). Przyjęcie odmiennego stanowiska prowadziłoby do nierównego traktowania pracodawców, którzy otrzymując zawsze tę samą wysokość refundacji, mogliby ponosić różne koszty w związku z zatrudnieniem bezrobotnego w dowolnym wymiarze czasu pracy. Warto zauważyć, iż przepisy nie określają w żaden sposób treści wskazywanej umowy.

W kwestii okresu utrzymania zatrudnienia przez pracodawcę przez okres 18 miesięcy ustawodawca nie czyni wskazówek dotyczących rodzaju umowy o pracę, jaka ma mieć zastosowanie. Tym samym można założyć, iż obok najczęściej stosowanej umowy o pracę na czas określony, będzie możliwe zastosowanie umowy na okres próbny ją poprzedzający. Niemniej jednak, nawet przy braku pozytywnej oceny pracownika przez trzymiesięczny okres próbny pracodawca będzie zmuszony kontynuować zatrudnienie, chyba że znajdą okoliczności zwalniające go z konieczności zwrotu środków. Ma to miejsce w przypadku zaistnienia niektórych trybów ustania zatrudnienia, o czym była mowa we wcześniejszych rozważaniach. W przeciwnym razie wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę będzie rodziło konsekwencje w postaci zwrotu środków uzyskanych w wyniku refundacji. Określenie jedynie ram czasowych trwania zatrudnienia pozwala wysunąć wniosek, iż będzie możliwa zarówno sytuacja, w której pracodawca stosuje jedną umowę, a także taka, w której zawrze kilka umów o pracę na czas określony na łączny okres 18 miesięcy. Bez względu na rozwiązanie przyjęte przez pracodawcę w komentowanym zakresie należy pamiętać o regulacji zawartej w art. 25¹ k.p. Zgodnie z tym przepisem okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może

przekraczać 33 miesiące, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. W przypadku, gdy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż trzy, uważa się, że pracownik odpowiednio od dnia następującego po upływie 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony jest zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony. Wyjątki od tej zasady wprowadza art. 25¹ §4 k.p. A zatem opisanych powyżej reguł nie stosuje się do umów zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji oraz gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli zawarcie tych umów w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. W sytuacji zawarcia umowy o pracę na czas określony w okolicznościach wskazanych w art. 25¹ § 4 k.p. zgodnie z art. 29 §1 k.p. niezbędne jest określenie w umowie tego celu lub okoliczności tego przypadku przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy. Zgodnie z 25¹ § 5 k.p. pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy w formie pisemnej lub elektronicznej o zawarciu umowy o pracę z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy (art. 25¹ § 4 pkt 4 k.p.) wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia⁸⁰. Nie można również wykluczyć sytuacji, iż pracodawca od samego początku zawrze z bezrobotnym umowę o pracę na czas nieokreślony, pamiętając jednak o wszelkich konsekwencjach rozwiązania jej przed upływem 18 miesięcy.

W tym miejscu należy dokonać bardziej szczegółowej analizy przepisów określających sytuacje, w których pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu refundacji. Wyznacznikiem kwoty zwrotu będzie to, czy ustanie nastąpiło w trakcie czy po okresie objętym refundacją. W przypadku gry pracodawca nie wywiązał się z obowiązku utrzymania bezrobotnego w zatrudnieniu przez okres 18 miesięcy, a niespełnienie tego obowiązku nastąpiło w okresie do 12 miesięcy od dnia zatrudnienia bezrobotnego, wówczas zwraca kwotę otrzymanej refundacji wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji. Jeżeli zaś pracodawca nie wywiązał się z obowiązku zatrudnienia w okresie 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji, wówczas zwraca kwotę ustaloną proporcjonalnie do okresu nieutrzymania zatrudnienia wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji (art. 66m ust. 9 u.p.z.). Jednocześnie przepisy określają przypadki, które zwalniają pracodawcę z obowiązku zwrotu otrzymanych środków. Dotyczy to sytuacji rozwiązania umowy o pracę przez bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. lub wygaśnięcia stosunku pracy (art. 66m ust. 10 u.p.z.). Wyjaśnienia wymaga zakres znaczeniowy wskazanych

⁸⁰ Patrz szerzej: M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 25¹ k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 234 i nast.

okoliczności. Jeżeli chodzi o przypadek rozwiązania umowy o pracę przez bezrobotnego to bez wątpienia w grę będzie wchodziło zarówno rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 32 §1 k.p.), jak i bez wypowiedzenia (art. 55 k.p.). Wydaje się, iż nie należy rozciągać tego również na porozumienie stron, nawet gdyby inicjatorem był sam bezrobotny. Co więcej, niezależnie od tego, która ze stron złoży ofertę rozwiązania umowy w tym trybie to mamy tutaj do czynienia ze zgodnym oświadczeniem woli stron o zakończeniu trwania stosunku pracy. W rezultacie bez znaczenia jest fakt, czy pracodawca występuje z inicjatywą porozumienia stron, czy godzi się na nie. Zawsze bowiem przyczynia się do jego ustania. Jako drugi przypadek ustawodawca wskazuje na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika określony w art. 52 k.p. Może to mieć miejsce tylko w przypadku zaistnienia trzech okoliczności. Należą do nich:

- ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy jednoznacznie stwierdzić, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę (art. 32 §1 k.p.), czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 k.p.), pracodawca będzie zobowiązany do zwrotu refundacji do wysokości uzależnionej od tego, w którym momencie doszło do ustania zatrudnienia – w okresie refundacji, czy już po jej otrzymaniu. Podobnie, w moim przekonaniu, należy traktować sytuację rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, o czym mowa była wcześniej. Pewne wątpliwości budzi jednak nieuwzględnienie przez ustawodawcę przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie niezwłocznym z przyczyn niezawinionych przez pracownika, na przykład przedłużającej się niezdolności do pracy na skutek choroby jako sytuacji zwalniającej z obowiązku zwrotu pozyskanych środków.

Warto zauważyć, iż od wejścia w życie przepisów nowelizacji z marca 2014 roku do końca 2015 roku z bonu zatrudnieniowego skorzystało łącznie 4 838 młodych bezrobotnych, z czego 1 599 osób w samym 2014 roku, a 3 239 w 2015 roku⁸¹.

Jeśli chodzi o dane w zakresie wykorzystania tego instrumentu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi to należy podkreślić, iż ogółem w 2014 roku skorzystało z niego 31 osób bezrobotnych, w tym 4 osoby bezrobotne do 25 roku życia. Z kolei w 2015 roku skorzystało z niego 21 bezrobotnych do 30 roku życia, z czego 5 to osoby do 25 roku życia. Natomiast dane z pierwszej

⁸¹ Analiza..., op. cit., s. 129.

połowy 2016 roku wskazują, iż ogółem skorzystało z niego 6 osób bezrobotnych do 30 roku życia, w tym 2 to osoby do 25 roku życia

4.2.4. Bon na zasiedlenie

Kolejnym instrumentem wprowadzonym w wyniku nowelizacji marcowej z 2014 roku jest bon na zasiedlenie. Adresat tego środka został określony podobnie jak w przypadku pozostałych bonów. A zatem jego zastosowanie zostało ograniczone jedynie do bezrobotnych do 30 roku życia, dla których ustanowiony został drugi profil pomocy, a w uzasadnionych przypadkach również dla tych z pierwszym profilem pomocy. Bon ten⁸² przyznawany jest bezrobotnemu w związku z podjęciem przez niego, poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej po spełnieniu dodatkowych przesłanek, o czym będzie mowa w dalszej części rozważań (art. 66n ust. 1 u.p.z.). Podobnie jak w przypadku pozostałych bonów kwestia ta pozostawiona została ustaniu starosty. W ramach bonu następuje pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem którejś z wyżej wymienionych aktywności zawodowych (art. 66n ust.2 u.p.z.). W przepisach wskazano maksymalny poziom środków przyznawanych w ramach bonu. Zgodnie z przepisami ich wysokość nie powinna przekraczać kwoty 200% przeciętnego wynagrodzenia. Samo przyznanie bonu następuje na wniosek bezrobotnego, na podstawie umowy, która powinna określać szczegółowo warunki jego przyznania, wysokość środków jakie zostaną przyznane bezrobotnemu, termin otrzymania bonu, a także obowiązki leżące po stronie bezrobotnego, jakie ciążą na nim po otrzymaniu bonu wraz z sankcjami za ich niedopełnienie (art. 66n ust. 3-5 u.p.z.). W związku z tym, że bon stanowi podstawę otrzymania środków Funduszu Pracy, w umowie należy również określić termin i sposób wypłaty tych środków. Termin wypłaty środków powinien nastąpić niezwłocznie po dacie otrzymania przez bezrobotnego bonu na zasiedlenie, gdyż „dzień otrzymania bonu” wyznacza rozpoczęcie okresu, w którym bezrobotny jest zobowiązany do podjęcia określonych czynności. Wszystko to zostało odzwierciedlone we wzorze umowy stosowanej przez powiatowy urząd pracy w Łodzi (Załącznik 4a).

Przyznanie bonu na zasiedlanie zostało uzależnione od łącznego spełnienia przez bezrobotnego trzech przesłanek. Ich spełnienie nie daje jednak gwarancji otrzymania bonu. Po pierwsze, ustawodawca wymaga, aby z tytułu wykonywania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej bezrobotny osiągał wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz podlegał ubezpieczeniom społecznym (art. 66n ust. 1 pkt 1 u.p.z.). Ustawodawca w sposób szeroki zakreślił formy wykonywania aktywności zawodowej. A zatem wchodzi tutaj w grę możliwość zatrudnienia rozumianego jako stosunek pracy, stosunek służbowy czy umowa o pracę nakładczą (art.2 ust.1 pkt 43 u.p.z.), innej pracy

⁸² Wzór bonu na zasiedlenie stosowany przez PUP w Łodzi zawiera Załącznik 4.

zarobkowej, która zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 11 u.p.z. oznacza wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło albo w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych lub działalności gospodarczej, której definicję należy odczytywać z przepisu art. 2 u.s.d.g., w myśl którego jest to zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły. Warto przy tym dodać, iż z przepisu nie wynika czy uzyskiwane wynagrodzenie lub przychód mają wystąpić z tytułu pracy na rzecz jednego podmiotu. Należy zgodzić się z założeniem, iż warunek osiągania wynagrodzenia bądź przychodu będzie spełniony bez względu na liczbę źródeł, z których pochodzi. Poza warunkiem wskazanym wyżej wymaga się ponadto, by wynagrodzenie lub przychód podlegały ubezpieczeniom społecznym. Ustawodawca nie precyzuje jednak, czy ubezpieczenie społeczne ma być opłacane od kwoty równej minimalnemu wynagrodzeniu. Taki wymóg dotyczy tylko wysokości wynagrodzenia czy przychodu. Zatem należy przyjąć, iż będzie możliwe podjęcie działalności gospodarczej i osiąganie z tego tytułu przychodu w wysokości minimalnego wynagrodzenia, natomiast odprowadzanie składek w wysokości wskazanej w art. 18a u.s.u.s. Zgodnie z tym przepisem podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą w okresie pierwszych 24 miesięcy kalendarzowych od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Zasady te nie mają jednak zastosowania do osób, które prowadzą lub w okresie ostatnich 60 miesięcy kalendarzowych przed dniem rozpoczęcia wykonywania działalności gospodarczej prowadziły pozarolniczą działalność oraz które wykonują działalność gospodarczą na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego przed dniem rozpoczęcia działalności gospodarczej w bieżącym lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywały w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej. Co więcej, należy zauważyć, że mogą pojawić się sytuacje, w których mimo spełnienia warunku wysokości wynagrodzenia lub przychodu nie będzie możliwa realizacja przesłanki podlegania ubezpieczeniu społecznemu, co będzie miało miejsce na przykład w przypadku umowy o dzieło. W tym przypadku jedynie zawarcie umowy z własnym pracodawcą będzie rodziło obowiązek ubezpieczeniowy. A zatem jeżeli umowa o dzieło będzie zawarta z własnym pracodawcą albo praca w ramach tego typu umowy będzie wykonywana na jego rzecz, wówczas osoba wykonująca umowę o dzieło będzie traktowana dla potrzeb ubezpieczeń społecznych jako pracownik.

Drugą przesłanką, której realizacja jest niezbędna w celu przyznania bonu jest związana z czynnikiem natury logistycznej. Przepisy wymagają bowiem, by

odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania⁸³ do miejscowości, w której bezrobotny zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie (art. 66n ust. 1 pkt 1 u.p.z.). Z przepisu wynika zatem, iż bezrobotny ma alternatywę – może wykazać się bądź warunkiem odległości, bądź czasem dojazdu. Będzie to miało znaczenie zwłaszcza w sytuacjach, w których dystans pomiędzy miejscowościami jest krótszy, ale transport środkami transportu zbiorowego, z uwagi na przykład na stan dróg czy tymczasowe remonty spełnia warunek 3 godzin, o jakim mowa w przepisie. Przepis budzi jednak pewne wątpliwości. Nasuwa się bowiem pytanie, czy na przykład w przypadku kiedy dojazd do danej miejscowości będzie możliwy tylko w ramach przejazdu z przesiadkami, czas dojazdu o jakim mowa w przepisie obejmuje również okres oczekiwania na połączenie między na przykład jednym a drugim środkiem transportu. Niewątpliwie tak określona przesłanka będzie ograniczać dostęp do tego instrumentu. Powstaje bowiem pytanie, czym kierował się ustawodawca, aby przyjąć właśnie takie kryteria logistyczne. Niewątpliwie dostrzec tu można nawiązanie do definicji odpowiedniej pracy zawartej w art. 2 ust. 1 pkt 16 u.p.z. Zgodnie ze wskazanym przepisem odpowiednia praca oznacza zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, które podlegają ubezpieczeniom społecznym i do wykonywania których bezrobotny ma wystarczające kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe lub może je wykonywać po uprzednim szkoleniu albo przygotowaniu zawodowym dorosłych, a stan zdrowia pozwala mu na ich wykonywanie oraz łączny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem środkami transportu zbiorowego nie przekracza 3 godzin, za wykonywanie których osiąga miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy⁸⁴.

Ostatnią z przesłanek jest wymóg pozostawania w zatrudnieniu, wykonywanie innej pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej przez okres co najmniej 6 miesięcy (art. 66n ust. 1 pkt 3 u.p.z.), o czym będzie mowa poniżej.

W związku z otrzymaniem przez bezrobotnego bonu nałożono na niego pewne obowiązki o charakterze formalnym (art. 66n ust. 3 u.p.z.). Realizacja każdego z nich musi nastąpić w terminach wskazanych w ustawie, a ich niewykonanie rodzi po stronie bezrobotnego obowiązek zwrotu otrzymanych środków. Ogólnie rzecz biorąc, obowiązki związane są z potrzebą udokumentowania przez bezrobotnego spełnienia przesłanek przyznania bonu, a także złożenia stosownych oświadczeń w tym zakresie. Bezrobotny musi zatem

⁸³ Przez miejsce zamieszkania osoby fizycznej, zgodnie z art. 25 k.c., należy rozumieć miejscowość w której osoba ta przebywa z zamiarem stałego pobytu (ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r., Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 380, dalej zw. k.c.).

⁸⁴ Patrz też: M. Włodarczyk, „Odpowiednie zatrudnienie” w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1998, nr 7-8, s. 35-40.

w terminie do 30 dni od dnia otrzymania bonu dostarczyć do powiatowego urzędu pracy dokument potwierdzający podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej czy działalności gospodarczej. Przykładowo będzie to umowa o pracę, umowa zlecenie czy wydruk ze strony internetowej Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej oraz odpowiednie deklaracje ZUS z dowodami wpłaty. Dodatkowo bezrobotny jest zobowiązany złożyć, w tym samym terminie, oświadczenie, że odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości w której zamieszkał w związku z podjęciem odpowiedniego zajęcia wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie 3 godziny (art. 66n ust. 3 pkt 1 u.p.z.). Niewywiązanie się z tych obowiązków jest równoznaczne z koniecznością zwrotu w całości kwoty bonu w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

Następny obowiązek nałożony na bezrobotnego musi zostać zrealizowany w terminie do 8 miesięcy od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie i polega na udokumentowaniu pozostawania w zatrudnieniu, wykonywania innej pracy zarobkowej czy prowadzenia innej działalności gospodarczej przez okres 6 miesięcy. Zauważyć tutaj można pewną nieścisłość, gdyż w przepisie określającym tę przesłankę przyznania bonu ustawodawca używa sformułowania „przez okres co najmniej 6 miesięcy”, a w przepisie określającym obowiązki bezrobotnego jest już tylko mowa o „pozostawaniu w zatrudnieniu, wykonywaniu innej pracy zarobkowej lub prowadzeniu działalności gospodarczej przez okres 6 miesięcy”. Ten brak precyzji ustawodawcy nie wpływa jednak w żaden sposób na określenie wymaganego okresu pozostawania w aktywności zawodowej. Innymi słowy, jeśli łączny okres pozostawania w zatrudnieniu, wykonywanie innej pracy zarobkowej czy prowadzenie działalności gospodarczej będzie krótszy niż 6 miesięcy, bezrobotny będzie ponosił konsekwencje w postaci konieczności zwrotu kwoty bonu proporcjonalnie do udokumentowanego okresu pozostawania w określonej aktywności zawodowej w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty. Co więcej, wymagany okres aktywności nie musi zostać zrealizowany w jednym ciągu, gdyż ostateczne rozliczenie bonu następuje w terminie do 8 miesięcy. Ustawodawca przewidział ponadto sytuację, w której dochodzi do utraty przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej czy zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej i podjęcia nowych aktywności. Przepis art. 66n ust. 3 pkt 2 u.p.z. reguluje właśnie taki przypadek. W związku z tym bezrobotny w terminie do 7 dni odpowiednio od dnia utraty zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej i od dnia podjęcia nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej będzie zobowiązany do przedstawienia powiatowemu urzędowi pracy oświadczenia o ich utracie. W tym samym terminie jest zobowiązany do przedstawienia oświadczenia o podjęciu nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Co więcej, dodatkowo spoczywa na nim obowiązek przedstawienia oświadczenia dotyczącego odległości od miejsca dotychczasowego zamieszkania. Niespełnienie

tych obowiązków skutkuje sankcją w postaci zwrotu w całości kwoty bonu w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty (art. 66n ust. 5 pkt 1 u.p.z.). Biorąc pod uwagę sposób określenia terminów, w ramach których bezrobotny jest zobligowany do realizacji poszczególnych obowiązków istotne jest prawidłowe określenie terminu otrzymania bonu. Moment ten rozpoczyna bowiem bieg terminu 30-dniowego oraz terminu 8 miesięcy, o których mowa była wcześniej. Przejawem pewnej elastyczności jest możliwość złożenia wskazanych dokumentów czy oświadczeń między innymi za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu przepisów o prawie pocztowym. Zgodnie bowiem art. 3 pkt 12 ustawy z dnia 23 listopada 2012 Prawo pocztowe⁸⁵, operator pocztowy to przedsiębiorca uprawniony do wykonywania działalności pocztowej na podstawie wpisu do rejestru operatorów pocztowych (por. art. 6 i nast. tej ustawy). Ustawodawca przykładowo (o czym świadczy zwrot „w szczególności”) wskazuje ponadto na przekazywanie dokumentów w postaci elektronicznej na elektroniczną skrzynkę podawczą właściwego urzędu pracy (art. 66n ust. 4 u.p.z.). Wydaje się, iż szczegóły w tym zakresie powinna dookreślać umowa zawierana między starostą a bezrobotnym.

Biorąc pod uwagę dane zebrane w wyniku badania przeprowadzanego przez ministerstwo pracy w ramach analizy nowych rozwiązań prawnych, w okresie 2014 (od 27 maja 2014) do końca 2015 roku z bonu na zasiedlenie skorzystało łącznie 8 303 osoby, z czego w drugim półroczu 2014 roku było to 1 376 osób, a w 2015 roku – 6 927 osób. Co więcej, w analizowanym okresie ponad 8 138 podjęła pracę poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, a 165 osób podjęło w tym okresie działalność gospodarczą⁸⁶.

Wykorzystanie tego instrumentu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi nie cieszy się dużym zainteresowaniem. W roku 2014 nie odnotowano żadnego przypadku skorzystania z bonu. Z kolei w 2015 roku skorzystało z niego tylko 18 bezrobotnych do 30 roku życia, z czego 5 to osoby do 25 roku życia. Natomiast dane z pierwszej połowy 2016 roku wskazują, iż ogółem skorzystało z niego 20 osób bezrobotnych do 30 roku życia, w tym 1 to osoba do 25 roku życia.

4.2.5. Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne za bezrobotnych do 30 roku życia

Kolejnym instrumentem wprowadzonym w wyniku nowelizacji z marca 2014 mającym na celu zmniejszenie bezrobocia wśród ludzi młodych jest refundacja pracodawcy składek na ubezpieczenie społeczne dla bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy w życiu (art. 60c ust. 1 u.p.z.). Zakres zastosowania tego środka został jednak znacznie bardziej ograniczony niż ma to miejsce w ramach bonów. Nie uległ zmianie zakres odbiorców, jeśli mamy na myśli bezrobotnego. Są to osoby do 30 roku życia,

⁸⁵ Dz.U. poz. 1529 ze zm.

⁸⁶ Analiza..., op. cit., s. 129.

które posiadają drugi profil pomocy, a w uzasadnionych przypadkach ci, którym nadano pierwszy profil pomocy. Z uwagi jednak na fakt, iż bezrobotnych do 30 roku życia można zaliczyć wciąż do grup ryzyka na rynku pracy, wydaje się, iż jest to wystarczające uzasadnienie dla zastosowania omawianego instrumentu do tej kategorii, mimo przyporządkowania do pierwszego profilu pomocy. Zasadnicze ograniczenie wiąże się z faktem, iż refundacja składek będzie możliwa jedynie w przypadku podjęcia przez bezrobotnego zatrudnienia po raz pierwszy w życiu. Przy czym chodzi o zatrudnienie w znaczeniu jakie temu pojęciu nadają przepisy ustawy o promocji zatrudnienia, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 43 u.p.z. wcześniej już cytowanym obejmuje ono pozostawanie w ramach stosunku pracy, stosunku służbowego czy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę nakładczą. Innymi słowy pracodawca traci szanse na refundację w przypadku wcześniejszego wykonywania pracy przez bezrobotnego, na którejś z wyżej wymienionych podstaw. Z drugiej strony bez znaczenia dla zastosowania tego instrumentu pozostaje fakt wcześniejszego świadczenia pracy przez bezrobotnego w ramach umów prawa cywilnego, a także prowadzenie przez niego działalności gospodarczej. Bez wątplenia intencja, jaka przyświecała twórcom projektu ustawy przewidującego ten instrument było zrekompen-sowanie ryzyka osobowego związanego z zatrudnianiem ludzi młodych przez obniżenie kosztów tego zatrudnienia.

Z kolei podmiotem uprawnionym do wystąpienia z wnioskiem o refundację będzie tylko podmiot posiadający status pracodawcy, który zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 25 u.p.z. oznacza jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoby fizyczne, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika. Wzór stosowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi zawiera Załącznik 5. Przyznanie refundacji leży każdorazowo w gestii starosty, a jej podstawą będzie umowa zawierana między starostą a pracodawcą (Załącznik 5a). W tym miejscu aktualne pozostają również rozważania dotyczące relacji między pojęciem „zatrudnienia” a „pracodawcą”, poczynione w przypadku bonu zatrudnieniowego zwłaszcza, że w ust. 4 i ust. 6 art. 60c u.p.z. ustawodawca wyraźnie odwołuje się tylko do umowy o pracę. Niezależnie jednak od ustalenia zakresu znaczenia pojęcia „zatrudnienie” niedopuszczalne będzie stosowanie umów prawa cywilnego. Zgodnie z art. 60c ust. 2 u.p.z. refundacja kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne przysługuje przez okres do 12 miesięcy w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Z brzmienia przepisu wynika, iż wysokość refundacji może być różna, o czym świadczy sformułowanie, iż „przysługuje w kwocie nie wyższej niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę”. Wprawdzie przepisy nie określają wymiaru czasu pracy, w jakim powinno nastąpić zatrudnienie, niewątpliwie zasadnym byłoby stosowanie maksymalnej kwoty refundacji, o jakiej mowa w przepisie, tylko w przypadku zatrudnienia pełnoetatowego. Kwestia ta powinna być przedmiotem umowy stanowiącej podstawę refundacji, co ma miejsce we wzorze umowy stosowanej przez powiatowy urząd pracy

w Łodzi. W myśl art. 60c ust. 8 u.p.z. refundacja kosztów składek na ubezpieczenia społeczne jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. Refundacja kosztów przysługuje przez okres do 12 miesięcy (art. 60c ust. 2 u.p.z.), pod warunkiem dalszego zatrudniania zatrudnianego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji (art. 60c ust. 3 u.p.z.). Niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku utrzymania zatrudnienia przez łączny okres 18 miesięcy niesie ze sobą określone konsekwencje. Czynnikiem wpływającym na ich rozmiar jest moment, w którym dochodzi do przerwania zatrudnienia oraz to, kto jest jego inicjatorem. I tak, zwrot wszystkich otrzymanych środków wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty otrzymanych środków od dnia wypłaty pierwszej refundacji, następuje w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę lub niewywiązania się z warunku utrzymania osoby w zatrudnieniu przez okres 6 miesięcy przypadających po ustaniu refundacji. Przy czym pracodawca jest zobowiązany do zwrotu w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty (art. 60c ust. 4 u.p.z.). Biorąc pod uwagę całą systematykę przepisów, wydaje się, iż chodzi o rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem, ale także rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niezawinionych przez pracownika oraz na mocy porozumienia stron (wtedy, gdy inicjatorem jest sam pracodawca). Sankcja zwrotu refundacji ulega złagodzeniu w przypadku utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres uzyskiwania refundacji kosztów oraz przez co najmniej 3 miesiące po upływie okresu refundacji. Pracodawca jest bowiem zobowiązany do zwrotu tylko 50% łącznej kwoty określonej powyżej (art. 60c ust. 5 u.p.z.).

Z kolei w sposób odmienny ustawodawca uregulował konsekwencje w przypadku zaistnienia jednej z trzech okoliczności:

1. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez bezrobotnego.
2. W przypadku zastosowania przez pracodawcę rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn zawinionych przez pracownika (art. 52 k.p.).
3. W przypadku wygaśnięcia stosunku pracy.

Zaistnienie którejś z wyżej wymienionych sytuacji w okresie objętym refundacją, ale także w okresie 6 miesięcy od zakończenia refundacji, zwalnia pracodawcę z obowiązku zwrotu środków. Jednocześnie w takim przypadku powiatowy urząd pracy powinien skierować na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego (art. 60c ust. 6 u.p.z.). Dopiero odmowa przyjęcia skierowanego bezrobotnego rodzi obowiązek zwrotu wszystkich otrzymanych środków wraz z odsetkami ustawowymi. Natomiast brak możliwości skierowania odpowiedniego bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko zwalnia pracodawcę z tych negatywnych konsekwencji (art. 60c ust. 7 u.p.z.). Tak jak w przypadku bonu zatrudnieniowego wątpliwości powstają w związku z przypadkiem rozwiązania umowy o pracę przez samego bezrobotnego, a dokładnie z możliwością skorzystania z najmniej konfliktowego trybu rozwiązania umowy o pracę, czyli na mocy porozumienia stron. Wydaje się jednak, że

bez względu na inicjatora zatrudnienia w ten właśnie sposób jego skuteczność jest uzależniona od zgody obydwu stron. W rezultacie okoliczność ta nie powinna zwalniać z obowiązku zwrotu refundacji. Natomiast przypadki zastosowania przez bezrobotnego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i bez wypowiedzenia zwalniają pracodawcę z obowiązku zwrotu środków⁸⁷. Podobny mechanizm powstaje w razie wystąpienia przesłanek wygaśnięcia stosunku pracy, których zamknięty katalog zawiera art. 63 i następne k.p. Chodzi między innymi o śmierć pracownika, czy upływ 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p. Aby w zakresie przedstawionym powyżej nie dochodziło do pewnych nieścisłości czy wątpliwości interpretacyjnych kwestia ta powinna zostać szczegółowo określona w umowie zawieranej ze starostą.

Krótkiego wyjaśnienia wymaga również kwestia rodzaju umów, jakie mogą zostać zastosowane przez pracodawcę w okresie 18 miesięcy wymaganych przy refundacji składek na ubezpieczenia społeczne. Z przepisów nie wynika bowiem ani rodzaj, ani liczba umów, jakie pracodawca może zastosować. Powszechne będzie stosowanie umowy o pracę na czas określony występującej na przykład w wariantcie obejmującym cały okres 18 miesięcy, jak również w opcji zastosowania kilku umów mieszczących się w tym okresie. Nie ma przeciwskażeń do stosowania od razu umowy o pracę na czas nieokreślony, pod warunkiem nieskorzystania przez pracodawcę z wypowiedzenia umowy o pracę przez okres 18 miesięcy. Stosowanie umów o pracę rodzi zatem kolejne pytanie o stosowanie do umów zawieranych z bezrobotnymi przepisów kodeksu pracy, a w szczególności art. 25¹ k.p. Aktualne pozostają tutaj rozważania prowadzone w tym zakresie w doktrynie prawa pracy w odniesieniu do umów o pracę zawieranych z bezrobotnymi w ramach prac interwencyjnych. Z uwagi na ramy opracowania kwestia ta jednak nie będzie przedmiotem rozważań⁸⁸.

W badaniu przeprowadzonym przez ministerstwo pracy w ostatnim tygodniu kwietnia 2016 roku wzięło udział 282 powiatowych urzędów pracy. Wykazało ono, iż umowę o refundację składek na ubezpieczenie społeczne skierowanego bezrobotnego do 30 roku życia podejmującego zatrudnienie po raz pierwszy w życiu podpisały tylko 32 urzędy, co stanowi tylko 11% wszystkich powiatowych urzędów pracy biorących udział w badaniu. Jednym z głównych powodów braku zainteresowania tym instrumentem była zbyt niska kwota refundacji oraz funkcjonowanie innych form wsparcia łatwiejszych do wykorzystania dla tej grupy bezrobotnych. I tak, liczba osób bezrobotnych, którzy skorzystali z tego środka wynosił w 2014 roku 29, zaś w 2015 roku 77 osób⁸⁹.

⁸⁷ Szerzej na ten temat przy rozważaniach dotyczących bonu zatrudnieniowego.

⁸⁸ Patrz szerzej: E. Staszewska, Stosowanie art. 25¹k.p. do umów o pracę zawieranych z osobami bezrobotnymi w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych – glosa – I PK 46/13, Monitor Prawa Pracy 7/2015; E. Staszewska, Prace interwencyjne, [w:] Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej. Zbiór studiów, red. B.M. Ćwiertniak, t. 3, Sosnowiec 2013.

⁸⁹ Analiza..., op. cit., s. 119.

Należy podkreślić, iż w badanym okresie, na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi nikt nie skorzystał z tej formy pomocy. Dane z pierwszej połowy 2016 utrzymują tę tendencję.

4.3. Nowe środki przeciwdziałania bezrobociu dla bezrobotnych do 30 roku życia o charakterze powszechnym

Na mocy nowelizacji z marca 2014 wprowadzono szereg środków wspierających tworzenie miejsc pracy i powrót do zatrudnienia osób bezrobotnych. Warto zauważyć, iż w przeciwieństwie do wcześniej opisanych instrumentów dedykowanych tylko osobom bezrobotnym do 30 roku życia zakres zastosowania tych środków jest, co do zasady powszechny i dotyczy wszystkich bezrobotnych bez względu na kryterium wieku. Mimo iż w niektórych przypadkach przepisy wymagają spełnienia dodatkowych kryteriów, nie dotyczą one wieku w zakresie objętym rozważaniami. W rezultacie nie ma przeciwwskazań, by również te instrumenty były stosowane do bezrobotnych do 30 roku życia, o ile zostaną spełnione przez nich inne wymogi określone przepisami.

4.3.1. Grant na telepracę

Jednym ze wskazanych instrumentów jest grant na telepracę (art. 60a u.p.z.). Daje on możliwość uzyskania środków z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 67⁵ k.p.⁹⁰ Podmiotami, które mogą ubiegać się o wskazane środki są zarówno pracodawcy, jak i przedsiębiorcy. A zatem zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 25 u.p.z. będą to jednostki organizacyjne, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika. Z kolei przedsiębiorcą w myśl art. 4 u.s.d.g. będzie osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonujące we własnym imieniu działalność gospodarczą. Warto podkreślić, iż wskazaną regulacją nie zostały objęte wszystkie osoby bezrobotne. Ustawodawca ograniczył jej działanie wyłącznie do:

1. Rodziców, powracających na rynek pracy, posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 lat.
2. Bezrobotnych sprawujących opiekę nad osobą zależną.

⁹⁰ Zgodnie z art. 67⁵ § 1 k.p. Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca). Natomiast w myśl art. 67⁵ § 2 k.p. telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w § 1 i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Dodatkowa przesłanka jaka musi zostać spełniona przez wskazane wyżej kategorie, wiąże się z wykazaniem przez bezrobotnego, iż w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną. Ze sposobu określenia wymogów w powyższy sposób wynika, iż odbiorcą tego środka mogą być z powodzeniem osoby bezrobotne do 30 roku życia. W celu ustalenia dokładnie kręgu tych osób niezbędne jest szczegółowe wyjaśnienie wskazanych wyżej warunków kwalifikujących bezrobotnych do objęcia tą formą pomocy. Warto zauważyć, iż w stanie prawnym obowiązującym od wejścia w życie nowelizacji z marca 2014 roku, zaklasyfikowanie bezrobotnego do grup ryzyka na rynku pracy, określonych w art. 49 u.p.z., nie jest czynnikiem decydującym o zastosowaniu poszczególnych instrumentów czy usług. Obecnie znaczenie ma bowiem zaszerzowanie do jednego z trzech profili pomocy, co warunkuje zakres pomocy udzielonej przez urzędy pracy. W kwestii grantu na telepracę przepisy ograniczają stosowanie tego środka tylko do bezrobotnych posiadających drugi profil pomocy (art. 33 ust. 2c pkt 2 u.p.z.). Szczegółowe określenie wymogów jakim muszą odpowiadać osoby bezrobotne, które mogą zostać objęte grantem, określono w sposób budzący pewne wątpliwości interpretacyjne.

W pierwszej grupie wskazano na rodziców powracających na rynek pracy posiadających co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat. Ustawodawca nie zawarł definicji „dziecka w wieku do 6 lat”, jednak w tym zakresie wydaje się być zasadne stosowanie *per analogiam* sposobu definiowania na gruncie ustawy bezrobotnego do 25 roku życia czy bezrobotnego do 50 roku życia (art. 2 ust. 1 pkt 3 i 4 u.p.z.). W obydwu bowiem przypadkach chodzi o osoby, które nie ukończyły wskazanego wieku do dnia zastosowania wobec nich usług lub instrumentów rynku pracy. Takie samo założenie należy poczynić w przypadku próby określenia górnej granicy wieku dziecka, która pozwala bezrobotnemu być adresatem grantu. Dziwi zastosowanie przez ustawodawcę zwrotu „bezrobotny rodzic powracający na rynek pracy”. Z założenia bowiem samej definicji każdy bezrobotny pozostający w rejestrze powinien wykazać zdolność i gotowość do podjęcia zatrudnienia albo innej pracy zarobkowej oraz powinien poszukiwać zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. A zatem „chęć powrotu na rynek pracy” wpisana jest jak gdyby w istotę bycia bezrobotnym. Powstaje zatem pytanie, jaki cel przyświecał ustawodawcy w zastosowaniu tego sformułowania. Z przyczyn wskazanych powyżej „chęć powrotu na rynek pracy” wydaje się bezprzedmiotowa. Wymaganie potwierdzenia takiej gotowości od jednych, a od innych nie, mogłoby prowadzić do nierównego traktowania bezrobotnych. Z brzmienia przepisów wynika, iż bez znaczenia jest fakt, czy rodzic w sposób rzeczywisty sprawuje opiekę nad dzieckiem. Ustawodawca posługuje się bowiem sformułowaniem „posiada co najmniej jedno dziecko”. Nasuwa się pytanie, czy rzeczywiście intencją twórców projektu ustawy było ustalenie samego stanu faktycznego posiadania dziecka bez odnoszenia się do sprawowania osobistej opieki nad nim. Można sobie wyobrazić sytuację, w której na przykład jedno z rodziców nie zamieszkuje tymczasowo z dzieckiem,

ale nie jest pozbawione prawa do jego opieki. Co więcej, zastosowanie słowa „rodzic” oznacza, iż chodzi o matkę i ojca, jednak już bez wskazywania czy między nimi musi istnieć jakaś więź prawna. Z kolei oznacza to, iż separacja czy rozwód nie pozbawiają uprawnień do korzystania z omawianego instrumentu. Pewną wskazówką przemawiającą za interpretacją, iż czynnik rzeczywistej opieki nad dzieckiem jest istotny, jest sposób sformułowania dodatkowej przesłanki, o której szerzej mowa będzie poniżej. Ustawodawca stawia bowiem wymóg, iż bezrobotny w okresie 3 lat poprzedzających rejestrację zrezygnował z aktywności zawodowej właśnie w celu wychowywania dziecka, co wskazywać by mogło na aktywną postawę w tym zakresie. Biorąc pod uwagę powyższe, należy poddać w wątpliwość nieuwzględnienie wprost czynnika sprawowania rzeczywistej opieki nad dzieckiem, co jednak będzie ułatwiać skorzystanie bezrobotnego z grantu na telepracę.

W drugiej grupie wskazuje się na bezrobotnych sprawujących opiekę nad osobą zależną. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 21 u.p.z. jest to osoba wymagająca, ze względu na stan zdrowia lub wiek, stałej opieki, połączona więzami rodzinnymi lub powinowactwem z osobą objętą usługami lub instrumentami rynku pracy, lub pozostająca z nią we wspólnym gospodarstwie domowym. Z definicji wynika, iż zakres znaczeniowy tego pojęcia jest dosyć szeroki. Chodzi zatem nie tylko o osoby połączone z bezrobotnym więzami rodzinnymi czy powinowactwem, ale również pozostające z nim we wspólnym gospodarstwie domowym. W sposób niejasny została określona przesłanka warunkująca uzyskanie statusu osoby zależnej. Z komentowanego przepisu wynika, iż oznacza ona osobę wymagającą, ze względu na stan zdrowia lub wiek, stałej opieki. Wątpliwości budzi to, jakie kryteria powinny być brane pod uwagę przy ocenie tej przesłanki. Wydaje się, iż w tym zakresie powiatowe urzędy pracy powinny wypracować bądź wzory oświadczeń, bądź regulaminy określające czynniki jakie należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu spełnienia tych przesłanek. To drugie rozwiązanie budzi jednak wątpliwości z uwagi na fakt, iż kwestie związane z ustaleniem czy oceną, czy dany stan faktyczny kwalifikuje się do uznania za wymagający stałej opieki, wykracza poza kompetencje urzędów pracy. Niezależnie od poczynionych powyżej uwag należy odnieść się do sposobu określenia dodatkowego wymogu, który musi zostać spełniony przez wskazane wyżej kategorie bezrobotnych. Ustawodawca dookreśla bowiem, iż chodzi o bezrobotnych, którzy w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnowali z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania osobistej opieki nad osobą zależną. Przede wszystkim to pytanie budzi wątpliwości, jakie przypadki kryją się pod ową „rezygnacją” z zatrudnienia czy innej pracy zarobkowej. Przepisy nie określają, w jaki sposób owa rezygnacja ma zostać udokumentowana. Wydaje się, iż może to mieć miejsce na podstawie oświadczenia bezrobotnego wraz z przedstawieniem na przykład świadectwa pracy, aktu urodzenia dziecka, czy dokumentów dotyczących osoby zależnej wskazujących na konieczność stałej opieki nad taką osobą. Powstaje jeszcze pytanie, czy przypadki rezygnacji należy utożsamiać tylko z wystąpieniem inicjatywy zakończenia więzi prawnej

przez pracownika? W przypadku stosunku pracy byłoby to o tyle prostsze, iż z trybu rozwiązania stosunku pracy wskazanego w świadectwie pracy mogłoby wynikać, kto był inicjatorem jego zakończenia. Z drugiej jednak strony przyjęcie takiego założenia mogłoby oznaczać, iż w sytuacji rozwiązania przez pracownika umowy o pracę za wypowiedzeniem możliwość korzystania z grantu byłaby wykluczona. Co więcej, pewne trudności mogłyby powstać z potwierdzeniem rezygnacji z innej pracy zarobkowej świadczonej na podstawie umów prawa cywilnego. W tym przypadku przepisy nie przewidują obowiązku wystawiania świadectwa pracy. Niezależnie jednak od sposobu udokumentowania faktu rezygnacji z aktywności zawodowej przez bezrobotnego będzie trudne do ustalenia, jakie pobudki kierowały rzeczywiście bezrobotnym przy podejmowaniu takiej decyzji. Dodatkowo nasuwa się pytanie, czy na przykład niepodjęcie wskazanych aktywności w okresie 3 lat przed rejestracją może być uznane również jako „rezygnacja z zatrudnienia czy innej pracy zarobkowej” – w tym jednak znaczeniu, że chodzi o „rezygnację z podjęcia aktywności”, a nie rezygnację z już trwających więzi prawnych. Biorąc pod uwagę te wszystkie wątpliwości i pytania, należy odnieść się do celów wprowadzenia regulacji dotyczącej grantu na telepracę. Niewątpliwie miała ona polepszyć sytuację osób, których szanse na znalezienie pracy mogą być mniejsze z uwagi na posiadanie małych dzieci czy konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną. W związku z tym interpretacja wskazanych przesłanek w sposób zawężający mogłaby skutkować ograniczonym zastosowaniem tego środka. Wydaje się zatem, iż chociażby przy badaniu spełnienia wymogu dotyczącego rezygnacji z aktywności zawodowej należy przyjąć, iż w grę mogą wchodzić wszystkie przypadki rozwiązania stosunku pracy czy umów prawa cywilnego a nawet brak aktywności w okresie 3 lat poprzedzających rejestrację. W końcu negatywnie należy ocenić pominięcie w komentowanej przesłance „prowadzenia działalności gospodarczej”. Nie ma przecież żadnych przeciwwskazań do tego, aby bezrobotny, o którym mowa w przepisie dotyczącym grantu udowodnił, iż w komentowanym okresie zaprzestał właśnie tej formy zarobkowania. Nieuwzględnienie tego rodzaju aktywności będzie skutkowało tym, iż w przypadku osób, które w całym 3-letnim okresie prowadziły tylko działalność gospodarczą nie będą mogły wykazać się przesłanką rezygnacji z zatrudnienia czy innej pracy zarobkowej. Nie wydaje się jednak, by taka była intencja ustawodawcy.

Jednocześnie w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia został zawarty zamknięty katalog osób, dla których przyznanie środków na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy jest niemożliwe. Zgodnie z art. 60a ust. 2 u.p.z. chodzi o: małżonka, rodzica, rodzeństwo pracodawcy lub przedsiębiorcy starających się o grant, co więcej grant nie może być przyznany, jeżeli bezrobotny jest dzieckiem własnym lub przysposobionym pracodawcy lub przedsiębiorcy, małżonka pracodawcy lub przedsiębiorcy bądź rodzeństwa pracodawcy lub przedsiębiorcy. Wprowadzenie powyższych ograniczeń nie znajduje, w moim przekonaniu, racjonalnego uzasadnienia zwłaszcza, iż przy innych formach finansowego wsparcia pracodawcy takich jak na przykład

refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy bezrobotnego (art. 46 ust. 1 pkt 1a u.p.z.) nie ma podobnych ograniczeń.

Wydaje się, iż charakter ról wykonywanych przez osoby bezrobotne związanych z posiadaniem co najmniej jednego dziecka do lat 6, czy sprawujących opiekę nad osobą zależną, przesądził o tym, iż stanowisko pracy utworzone ze środków uzyskanych z grantu musi być stanowiskiem pracy w formie telepracy w rozumieniu przepisu art. 67⁵ k.p. Zgodnie ze wskazanym przepisem telepraca to praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Z powyższej definicji wynikają trzy charakterystyczne elementy pracy świadczonej w formie telepracy, które wyróżniają ją spośród innych „zwykłych” umów o pracę. Są to: regularność wykonywania pracy, wykonywanie pracy poza zakładem pracy, korzystanie ze środków komunikacji elektronicznej. Regularne wykonywanie pracy oznacza stałe i systematyczne świadczenie pracy, według zasad i w terminach uzgodnionych z pracodawcą z zachowaniem jednakowych odstępów czasu. Przekazywanie wyników pracy pracodawcy drogą elektroniczną okazjonalnie nie będzie wpisywało się w zakres znaczeniowy tej przesłanki⁹¹. Wykonywanie pracy poza zakładem oznacza jej wykonywanie poza terenem będącym przynajmniej w założeniu w trwałej dyspozycji pracodawcy. Może to być dowolne miejsce wynikające z porozumienia lub regulaminu telepracy oraz z umowy stron⁹². Jednocześnie posiadanie przez pracodawcę tytułu do lokalu, w którym telepraca ma być wykonywana nie przekracza automatycznie telepracy⁹³. Co więcej, wykonywanie pracy poza zakładem pracy nie przesądza, że w każdym wypadku telepracy ma być ona wykonywana w domu pracownika⁹⁴. Przepisy kodeksu pracy nie zawierają definicji środków komunikacji elektronicznej, lecz w tej materii zawierają odesłanie do ustawy z 18 lipca 2002 roku o świadczeniu usług drogą elektroniczną⁹⁵. Pojęcie „środków komunikacji elektronicznej” zostało wyjaśnione w art. 2 pkt 5 wskazanej ustawy, zgodnie z którym są to rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności poczta elektroniczna. Z brzmienia przepisu art. 67⁵ § 2 k.p. wynika, iż do przesyłania wyników telepracy można używać także innych technik, o czym świadczy sformułowanie „w szczególności”. Wszystkie wskazane cechy telepracy muszą wystąpić łącznie, aby można było mówić o zastosowaniu przepisów dotyczących organizacji pracy w formie telepracy. Przepisy rozdziału IIb „zatrudnienie pracowników

⁹¹ M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 67⁵ k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, pod. red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 499.

⁹² K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 67⁵ k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem.*, tom I, pod red. K. Jaśkowski, E. Maniewska, s. 402.

⁹³ A. Sobczyk, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009, s. 28.

⁹⁴ M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 67⁵ k.p.*, op. cit., s. 499.

⁹⁵ Tekst jedn., Dz.U. z 2013 r., poz. 1422.

w formie telepracy” nie tworzą nowego rodzaju stosunku pracy, a wprowadzają jedynie elastyczną formę organizacji pracy wykonywanej w ramach stosunku pracy. Utworzenie stanowiska w formie telepracy będzie zatem miało miejsce tylko przy zastosowaniu pracowniczych form zatrudnienia. Zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych, nawet jeśli praca ta będzie spełniała pozostałe cechy telepracy, nie będzie spełniało wymogu utworzenia stanowiska w formie telepracy.

Bez wątpienia tak określony wymóg stworzenia stanowiska w formie telepracy sprzyja łączeniu obowiązków rodzinnych czy tych związanych z opieką. Niemniej jednak stanowi dodatkowe ograniczenie w zastosowaniu tego instrumentu z uwagi na rodzaj prac, które mogą być świadczone w ramach telepracy. Bezsprzecznie, nie z każdym rodzajem pracy możemy łączyć chociażby wykorzystanie środków komunikacji elektronicznej. Podkreślić bowiem należy, iż wszystkie wskazane w art. 67⁵ k.p. elementy telepracy muszą wystąpić łącznie. W przeciwnym razie, jak już wcześniej wspomniano, przepisy dotyczące telepracy nie będą mogły mieć zastosowania, co z kolei wykluczy możliwość skorzystania z tej formy finansowego wsparcia przez podmioty zatrudniające. Konsekwencją stosowania tej formy wykonywania pracy będzie konieczność realizowania przez pracodawcę wielu obowiązków, które nakłada na niego w tym zakresie kodeks pracy. Wśród nich można wskazać na obowiązki polegające na:

- dostarczeniu telepracownikowi niezbędnego sprzętu odpowiedniej jakości spełniającego warunki określone w rozdziale IV działu i działającego poświęconego zagadnieniom bezpieczeństwa w związku z wykorzystywaniem maszyn i urządzeń technicznych,
- ubezpieczeniu tego sprzętu,
- pokryciu kosztów związanych z instalacją, serwisem i konserwacją sprzętu,
- zapewnieniu telepracownikowi pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi sprzętu.

Jednocześnie przepisy dopuszczają zawarcie odrębnej umowy, w której strony będą mogły określić inny niż przewidziany w ustawie zakres wzajemnych obowiązków związanych ze sprzętem niezbędnym do wykonywania telepracy oraz inne kwestie dotyczące świadczenia pracy w ten właśnie sposób (art. 67¹¹ § 2 k.p.). Mimo iż art. 67⁷ §1 k.p. dopuszcza możliwość wykonywania pracy zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i w trakcie zatrudnienia, to w przypadku grantu, który przysługuje na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy, wydaje się, iż w grę będzie wchodziła pierwsza z sytuacji. Co więcej, w umowie zawartej z pracownikiem niezbędne będzie wskazanie, iż praca będzie wykonywana w warunkach telepracy. Dodatkowo, telepracownik poza informacjami przekazywanymi wszystkim pracownikom, określonymi w art. 29 §3 k.p., powinien uzyskać dodatkowe informacje, które wynikają z istoty pracy świadczonej w formie telepracy. Ich zakres wynika z art. 67¹⁰ k.p. i obejmuje co najmniej określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko telepracownika, a także wskazanie osoby lub organu,

o których mowa w art. 3¹ k.p., odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy.

Procedurę uzyskania środków na grant uruchamia wniosek pracodawcy lub przedsiębiorcy złożony do starosty, od uznania którego zależy pozytywne jego rozpatrzenie. Wzór wniosku stosowany przez PUP w Łodzi stanowi Załącznik 6. Przyznanie grantu ma charakter fakultatywny, o czym świadczy sformułowanie „starosta może” (art. 60a ust. 1 u.p.z.). Podstawą przyznania będzie umowa zawierana między starostą a podmiotem ubiegającym się o grant (czyli pracodawcą bądź przedsiębiorcą). Przepisy wprost nakazują, iż wskazana umowa powinna określać przyznaną kwotę grantu (art. 60a ust. 3 u.p.z.) oraz zobowiązania uprawnionych do grantu podmiotów do utrzymania w zatrudnieniu skierowanych bezrobotnych przez odpowiedni okres (art. 60a ust. 4 u.p.z.). Dla prawidłowej realizacji umowy powinna ona w sposób szczegółowy określać sankcje za nieprawidłowe jej wykonanie. Zadanie sporządzenia wzoru umowy mieści się w kompetencjach powiatowych urzędów pracy. Wydaje się, iż wzór przygotowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi nie budzi zastrzeżeń w aspekcie czytelności i szczegółowości (Załącznik 6a). Poza określeniem stron umowy istotnym jej elementem jest wysokość środków przyznanych w ramach grantu. W art. 60a ust. 3 u.p.z. została wskazana maksymalna kwota, o jaką może ubiegać się podmiot. A zatem grant przysługuje w kwocie określonej w umowie zawartej ze starostą, nie wyższej jednak niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego skierowanego bezrobotnego. Z brzmienia tego przepisu wynika dodatkowo, iż nie ma przeciwwskazań do ubiegania się o więcej niż jeden grant, o czym świadczy sformułowanie „za każdego skierowanego bezrobotnego”. Jednocześnie ustawodawca nie wprowadza limitów co do maksymalnej liczby osób bezrobotnych, dla których podmiot ma otrzymać grant. Nie różnicuje się liczby przyznanych grantów od posiadania statusu pracodawcy, wprowadzając na przykład dla przedsiębiorcy możliwość ubiegania się tylko o jeden grant⁹⁶. Wydaje się jednak, iż urzędy pracy z uwagi na racjonalność wydatkowania środków publicznych powinny w jakimś zakresie uwzględniać ten czynnik.

Jedynym kryterium wyraźnie wskazanym w przepisach, które będzie ograniczać wielkość otrzymanej pomocy finansowej będzie wielkość pomocy *de minimis* uzyskanej przez podmiot. Zgodnie z art. 60a ust. 9 grant jest udzielany zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. Pomocą *de minimis* jest pomoc spełniająca warunki określone w rozporządzeniu numer 1407/2013 w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis*, rozporządzeniu 1408/2013 w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* w sektorze rolnym lub we właściwych przepisach prawa

⁹⁶ Należy zauważyć, iż na przykład w przypadku organizatora stażu, który jest pracodawcą staż mogą odbywać jednocześnie bezrobotni w liczbie nieprzekraczającej liczby pracowników zatrudnionych u organizatora stażu w dniu składania wniosku w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, zaś u organizatora niebędącego pracodawcą staż może odbywać jednocześnie jeden bezrobotny (§2 r.w.o.s.).

Unii Europejskiej dotyczących pomocy *de minimis* w sektorze rybołówstwa i akwakultury⁹⁷. Zgodnie z art. 3 rozporządzenia 1407/2013 całkowita kwota pomocy *de minimis* przyznanej przez państwo członkowskie jednemu przedsiębiorstwu nie może przekroczyć 200 000 euro w okresie 3 lat podatkowych, natomiast całkowita kwota pomocy *de minimis* przyznanej przez państwo członkowskie jednemu przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność zarobkową w zakresie drogowego transportu towarów nie może przekroczyć 100 000 euro w okresie 3 lat podatkowych. Przy czym okres 3 lat podatkowych ustala się przez odniesienie do lat obrotowych stosowanych przez przedsiębiorstwo w danym państwie członkowskim.

Przepisy określają w sposób wyraźny obowiązek utrzymania zatrudnienia przez określony czas, którego realizacja ma dać gwarancję należytego wykonanej umowy. Wariant pierwszy polega na utrzymaniu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy, drugi z kolei wiąże się z zatrudnieniem bezrobotnego przez okres 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy (art. 60a ust. 4 u.p.z.). Z uwagi na wskazany czas i cechy telepracy podmioty uprawnione do otrzymania telegrantu mają obowiązek podpisania umów o pracę na czas określony. W regulacji dotyczącej grantu przewidziano sankcje za nieutrzymanie zatrudnienia odpowiednio przez okres 12 czy 18 miesięcy w postaci zwrotu grantu wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty (art. 60a ust. 5 u.p.z.). W tym przypadku zwrot następuje w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym warunek utrzymania zatrudnienia, odpowiednio przez 12 lub 18 miesięcy, nie został spełniony (art. 60a ust. 6 pkt 1 u.p.z.). Wydaje się, iż z sytuacją wskazaną powyżej będziemy mieli do czynienia w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę, a także rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron (bez względu na inicjatora tego rozwiązania) czy w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn niezawinionych przez pracownika (na przykład niezdolności do pracy z powodu choroby). Za taką interpretacją przemawia sposób określenia przypadków, które nie rodzą obowiązku zwrotu grantu, o czym będzie mowa dalej. Z kolei, wykorzystanie grantu niezgodnie z umową lub jego niewykorzystanie automatycznie rodzi po stronie podmiotu otrzymującego grant obowiązek jego zwrotu w całości.

Ustawodawca przewidział jednak trzy przypadki, których zaistnienie odpowiednio przed upływem okresu 12 lub 18 miesięcy zwalnia pracodawcę z obowiązku zwrotu grantu i jednocześnie uruchamia procedurę skierowania

⁹⁷ Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* (Dz.Urz. UE L 352 z 24.12.2013, s. 1), rozporządzenie Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* w sektorze rolnym (Dz.Urz. UE L 352 z 24.12.2013, s. 9), rozporządzenie Komisji (UE) nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy *de minimis* w sektorze rybołówstwa i akwakultury (Dz.Urz. UE L 190 z 28.06.2014, s. 45).

przez urząd pracy nowego bezrobotnego. Z taką sytuacją będziemy mieli do czynienia w razie:

1. **Rozwiązania umowy o pracę przez bezrobotnego.** Wydaje się, że wchodzi tutaj w grę rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem bądź bez wypowiedzenia. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 k.p., jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w tym trybie również wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pewne wątpliwości budzi w tym przypadku zastosowanie art. 60a ust. 7 u.p.z., zgodnie z którym starosta kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego. Powstaje pytanie czy nie bardziej uzasadnione byłoby zastosowanie formuły zawartej w art. 60a ust. 6 pkt 1 lub 2 u.p.z.
2. **Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.** Chodzi o rozwiązanie niezwłoczne z winy pracownika w razie:
 - a – ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
 - b – popełnienia przez pracownika w trakcie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
 - c – zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.
3. **Wygąśnięcia stosunku pracy.** Chodzi o przypadki enumeratywnie wymienione w art. 63 i nast. k.p. między innymi śmierć pracownika, upływ 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p.

Zgodnie z art. 60a ust. 8 u.p.z. w przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy pracodawca lub przedsiębiorca zwraca grant w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym warunek utrzymania zatrudnienia odpowiednio przez okres 12 lub 18 miesięcy, nie został spełniony. W przypadku zaś braku możliwości skierowania odpowiedniego bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca lub przedsiębiorca są zwolnieni z obowiązku zwrotu grantu za okres zatrudniania skierowanego bezrobotnego.

Warto odnieść się tutaj do tego, iż przepisy nie dookreślają jakie koszty mogą zostać sfinansowane w ramach grantu. Biorąc pod uwagę specyfikę telepracy powinny to być w szczególności: sprzęt teleinformatyczny i urzą-

dzenia, które są niezbędne do wykonywania poszczególnych obowiązków w ramach telepracy. Wydaje się, że kwestia ta powinna być rozpatrywana w analogiczny sposób, jak to ma miejsce przy „zwykłych” refundacjach na utworzenie lub doposażenie stanowiska pracy bezrobotnego.

Na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi w latach 2014-2015 forma ta nie była wykorzystana. Dane pozyskane w roku 2016 wskazują, iż tendencja ta zostanie utrzymana. W tym miejscu należy postawić pytanie, czy nie przyczyniły się do tego wątpliwości podnoszone na gruncie tej regulacji? Czy jednak określenie przesłanek, jakie musi spełnić osoba bezrobotna, do objęcia tą formą wsparcia nie zawęży w sposób znaczący grupy odbiorców? O niewielkim stopniu zainteresowania tą formą wsparcia świadczą też dane zebrane przez ministerstwo pracy w wyniku przeprowadzonego monitoringu rozwiązań wprowadzonych w wyniku nowelizacji marcowej. Z udzielonych odpowiedzi wynika, iż od momentu wejścia w życie nowelizacji tylko 8 z 282 powiatowych urzędów pracy zawarło umowy o skierowanie bezrobotnego w ramach grantu na telepracę, co stanowi 3% wszystkich urzędów biorących udział w badaniu. Przy czym w ramach grantu na telepracę w 2014 roku zatrudnienie podjęły 2 osoby, zaś w 2015 roku – 6 osób. Jednym z powodów wykorzystania tego instrumentu na tak niskim poziomie jest niewątpliwie małe zainteresowanie pracodawców telepracą w Polsce. Warto podkreślić, iż znaczna część urzędów biorących udział w badaniu (88%) opowiedziała się za usunięciem omawianego środka z katalogu instrumentów przewidzianych ustawą⁹⁸. Należy podkreślić, iż w badanym okresie, na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi nikt nie skorzystał z tej formy pomocy. Sytuacja ta utrzymuje się również w pierwszej połowie 2016.

4.3.2. Świadczenia aktywizacyjne

Kolejnym środkiem, obok opisanego wcześniej grantu, mającym na celu zmniejszenie bezrobocia wśród rodziców powracających na rynek pracy, czy osób obciążonych obowiązkiem opieki, jest świadczenie aktywizacyjne (art. 60b u.p.z.). Jest to również forma finansowego wsparcia pracodawców zatrudniających bezrobotnych spełniających dodatkowe kryteria wskazane w przepisie, związane z pełnieniem określonych społecznie ról. Zgodnie bowiem z art. 60b ust. 1 u.p.z. starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy świadczenia aktywizacyjne za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną. Zarówno wniosek o świadczenie aktywizacyjne, jak również wzór umowy o świadczenie aktywizacyjne stanowią Załącznik 7 i Załącznik 7a.

⁹⁸ Analiza..., op. cit., s. 99 i nast.

Jeśli chodzi o krąg podmiotów, które mogą ubiegać się o wsparcie, a także bezrobotnych, którzy mogą zostać objęci pomocą – to uwidaczniają się tutaj pewne różnice. Świadczenia aktywizacyjne przyznawane są tylko podmiotom mającym status pracodawcy⁹⁹. Wyłączeni z tego kręgu zostali przedsiębiorcy, którzy z kolei mogą ubiegać się o grant. Wydaje się jednak, iż wprowadzenie tego rodzaju ograniczenia nie jest poparte żadnymi racjonalnymi argumentami. Co więcej, może przyczynić się do ograniczenia stosowania tego instrumentu. Podobnie jak w przypadku grantu, świadczenie aktywizacyjne przysługuje tylko w przypadku zatrudnienia bezrobotnego przez określony przepisami czas. Przy czym, zgodnie z art. 2 ust. 1 u.p.z. „zatrudnienie” oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. Ustawodawca zastrzega przy tym, iż musi ona nastąpić w pełnym wymiarze czasu pracy.

Jeśli chodzi natomiast o krąg osób, które mogą zostać objęte świadczeniem, to przepis wskazuje tutaj na dwie kategorie. Pierwszą są bezrobotni rodzice powracający na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka, do drugiej należą bezrobotni sprawujący opiekę nad osobą zależną. W obydwu przypadkach wymaga się, by w okresie 3 lat poprzedzających rejestrację wykazali się rezygnacją z zatrudnienia czy innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania osobistej opieki nad osobą zależną. Dostrzec można tutaj różnice przy sposobie określenia pierwszej grupy. Po pierwsze, ustawodawca nie zastrzega, iż warunkiem skorzystania ze świadczenia jest wiek dziecka, co miało miejsce przy instytucji grantu. W tym przypadku wydaje się, iż za dziecko będzie mogła być uznana osoba do ukończenia przez nią osiemnastego roku życia. Po drugie, przy instytucji grantu ustawodawca kładł nacisk na aspekt „posiadania” dziecka, bez wskazywania jak tak naprawdę wygląda rzeczywiste sprawowanie opieki nad dzieckiem. Przy świadczeniu aktywizacyjnym wyraźnie już odnosi się do aspektu wychowywania, o czym świadczy określenie, iż chodzi o bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka. Bez znaczenia zatem pozostaje formalna więź między rodzicami, ważny jest bowiem fakt wychowywania. Nasuwa się w tym miejscu pytanie, na jakiej podstawie urząd będzie badał, czy wskazany czynnik jest spełniony. Wydaje się, iż złożenie stosownego oświadczenia przez bezrobotnego będzie spełniało tę funkcję. W analogiczny sposób, jak w przypadku grantu, została określona druga grupa osób, które mogą zostać objęte wsparciem. A zatem chodzi o bezrobotnych sprawujących opiekę nad osobą zależną, której definicja została przedstawiona w poprzednim punkcie. Podobnie, jak w przypadku grantu, została uregulowana kwestia dodatkowego wymogu, jaki musi spełnić bezrobotny, by znaleźć się w gronie beneficjentów tej formy wsparcia. Mianowicie, warunkiem koniecznym jest rezygnacja przez bezrobotnego w okresie 3 lat przed rejestracją z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na

⁹⁹ Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 25 u.p.z., pracodawca to jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika.

konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania osobistej opieki nad osobą zależną. Aktualne w tym przypadku pozostają rozważania dotyczące wątpliwości interpretacyjnych, jakie pojawiają się w związku z wyjaśnieniem sformułowania „rezygnacja”, przeprowadzone w poprzednim punkcie w odniesieniu do instytucji grantu na telepracę.

Regulacja zawarta w art. 60b ust. 2 u.p.z. określa wysokość kwoty dofinansowania, uzależniając ją od długości okresu utrzymania zatrudnienia. W przypadku zatrudnienia przez okres 12 miesięcy świadczenie aktywizacyjne przysługuje w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie za każdego skierowanego bezrobotnego (art. 60b ust. 2 pkt 1 u.p.z.). Jednocześnie po upływie okresu dofinansowania pracodawca zobowiązany jest do kontynuowania zatrudnienia przez 6 miesięcy (art. 60b ust. 3 u.p.z.). Natomiast w sytuacji zatrudnienia przez okres 18 miesięcy kwota dofinansowania wynosi 1/3 minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie (art. 60b ust. 2 pkt 2 u.p.z.). Przy tym wariancie obowiązek dalszego zatrudnienia przez pracodawcę jest dłuższy i wynosi 9 miesięcy (art. 60b ust. 3 u.p.z.).

Przepisy przewidują również sankcje za niewywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku utrzymania zatrudnienia przez wymagany czas. Konsekwencje te są różne, w zależności od tego z czyjej inicjatywy i w jakim trybie doszło do rozwiązania umowy o pracę. Jeśli inicjatorem jest pracodawca, a rozwiązanie umowy o pracę następuje w trybie wypowiedzenia umowy o pracę w trakcie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego lub nastąpiło niewywiązanie się z warunku utrzymania osoby w zatrudnieniu przez okres odpowiednio 6 lub 9 miesięcy przypadających po ustaniu prawa do tego świadczenia, pracodawca jest obowiązany do zwrotu wszystkich otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty otrzymanych świadczeń od dnia wypłaty pierwszego świadczenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty (art. 60b ust. 4 u.p.z.). Z kolei, rozwiązanie we wskazanym trybie po upływie co najmniej połowy okresu wymaganego zatrudnienia skutkuje obowiązkiem zwrotu do 50% łącznej kwoty świadczeń wraz z odsetkami, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty (art. 60b ust. 5 u.p.z.). Ustawodawca, w odmienny sposób potraktował przypadki rozwiązania umowy o pracę przez bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie 52 k.p. lub wygaśnięcia stosunku pracy. Jeżeli ustanie zatrudnienia w powyższych trybach nastąpiło w okresie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego albo przed upływem okresu odpowiednio 6 lub 9 miesięcy starosta kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego (art. 60b ust. 6 u.p.z.). W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy pracodawca jest obowiązany do zwrotu wszystkich otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych od dnia wypłaty pierwszego świadczenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty. W przypadku braku możliwości skierowania odpowiedniego bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko pracy pracodawca nie zwraca uzyskanych środków

za okres zatrudniania skierowanego bezrobotnego (art. 60b ust. 7 u.p.z.). Ustawodawca zastosował tu podobny mechanizm do tego przy konstrukcji grantu. I tak, w zakresie rozwiązania umowy o pracę przez bezrobotnego ustawodawca nie wskazuje o jaki tryb rozwiązania chodzi. Należy przyjąć, iż pracodawca będzie zwolniony z obowiązku zwrotu otrzymanego świadczenia, jeśli bezrobotny rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem (na przykład z powodu znalezienia innej pracy), a także rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Zgodnie z art. 55 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w tym trybie, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Skorzystanie przez bezrobotnego z tego sposobu zakończenia stosunku pracy bez wątpienia stanowi o poważnym naruszeniu praw względem pracownika. Dziwi zatem uznanie takiego zachowania za uzasadniające skierowanie kolejnego bezrobotnego na zwolnione stanowisko, co w myśl art. 60b ust. 6 u.p.z. starosta powinien uczynić. Bardziej trafne byłoby przyjęcie, iż sytuacja ta powinna być potraktowana w konsekwencjach na równi z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę w trybie wypowiedzenia, które równoznaczne jest z obowiązkiem zwrotu świadczenia, o czym mowa była wcześniej. Wydaje się, iż w ramach konstrukcji „rozwiązania umowy o pracę przez bezrobotnego” nie mieszczą się przypadki rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, nawet wówczas, gdy inicjatorem jest bezrobotny.

Nie budzi wątpliwości kolejny przypadek uwolnienia pracodawcy z obowiązku zwrotu świadczenia aktywizacyjnego w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. w razie:

- 1 – ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2 – popełnienia przez pracownika w trakcie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3 – zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

I wreszcie, przypadek zwalniania z obowiązku zwrotu świadczenia wskazuje się sytuacje wygaśnięcia stosunku pracy, które enumeratywnie zostały wymienione w przepisach art. 63 i nast. k.p. Przykładowo jest to śmierć pracownika bądź upływ 3 miesięcy nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika na podstawie art. 52 k.p.

Biorąc pod uwagę konstrukcję przepisu, należy uznać, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez praco-

wnika (art. 53 k.p.) nie pozwala zaliczyć tego trybu do przypadków, które zwalniają pracodawcę z obowiązku zwrotu świadczenia aktywizacyjnego. Podobnie zresztą jak zastosowanie przez niego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, które nawet mimo inicjatywy pracownika nie może dojść do skutku bez zgody pracodawcy. Wydaje się, iż kwestie związane z rozwiązaniem umowy o pracę powinny zostać szczegółowo określone w umowie zawieranej między pracodawcą a starostą.

W regulacji dotyczącej świadczenia aktywizacyjnego wprowadzono dodatkowe ograniczenia. Zgodnie z art. 60b ust. 8 u.p.z. świadczenie aktywizacyjne nie przysługuje w przypadku uzyskania przez pracodawcę prawa do pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie miejsca pracy dla osoby, która miałaby być objęta świadczeniem aktywizacyjnym.

Badanie przeprowadzone przez ministerstwo pracy wykazało, iż w 2014 roku z tego instrumentu skorzystało 29 osób, natomiast w 2015 roku – 39 osób. Spośród 282 powiatowych urzędów pracy tylko 23 (co stanowi 8% wszystkich urzędów biorących udział w badaniu) zawarły umowy o skierowanie bezrobotnego w ramach świadczenia aktywizacyjnego. Jako główną przyczynę małego zainteresowania tym instrumentem wskazywano zbyt niską kwotę świadczenia aktywizacyjnego¹⁰⁰. Należy podkreślić, iż w badanym okresie, na terenie działania Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi ta forma wsparcia nie cieszyła się popularnością. Nikt bowiem nie skorzystał z tego instrumentu. Dane z pierwszej połowy 2016 pokazują, iż tendencja ta zostanie utrzymana.

4.3.3. Program Aktywizacja i Integracja (PAI)

Nowym instrumentem mającym na celu poprawę sytuacji na rynku pracy bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, wobec których powiatowy urząd pracy określił profil pomocy wskazujący na duże oddalenie od rynku pracy lub brak gotowości do podjęcia pracy, czyli III profil pomocy, jest program Aktywizacja i Integracja (PAI). Program ten ma działać dwutorowo. Z jednej strony bezrobotny skierowany do PAI będzie objęty działaniami z zakresu aktywizacji zawodowej, realizowanymi przez powiatowy urząd pracy obejmującymi w szczególności prace społecznie użyteczne. Z drugiej strony, elementem komplementarnym będą działania z zakresu integracji społecznej realizowane przez ośrodek pomocy społecznej lub podmiot prowadzący działalność statutową na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Twórcy projektu nowelizacji z marca 2014 roku podkreślali, że z uwagi na fakt, iż klienci pomocy społecznej to często klienci powiatowych urzędów pracy, niezbędne jest podjęcie środków w celu zinstytucjonalizowania współpracy między urzędami pracy a instytucjami pomocy społecznej w celu zminimalizowania zjawiska długotrwałego pobierania świadczeń bez aktywizacji zawodowej¹⁰¹.

¹⁰⁰ Analiza..., op. cit., s. 99 i nast.

¹⁰¹ Uzasadnienie, op. cit., s. 5.

Program PAI obejmuje dwie grupy działań. Z jednej strony ma służyć aktywizacji zawodowej, realizowanej zgodnie z art. 62a ust. 4 u.p.z. poprzez prace społecznie użyteczne, o których mowa w art. 73a u.p.z. Z drugiej strony mają to być działania w zakresie integracji społecznej (art. 62a ust. 5 u.p.z.). Jeśli chodzi o blok działań określonych jako AKTYWIZACJA to ustawodawca ogranicza się jedynie do możliwości kierowania do wspomnianych prac społecznie użytecznych, które w myśl art. 2 ust. 1 pkt 23a u.p.z. są wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku. Prace te są realizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej. Występuje tu jednak ograniczenie geograficzne, gdyż mogą być wykonywane tylko na terenie gminy, w której bezrobotny zamieszkuje lub przebywa. Dodatkowo wprowadzono tutaj limit czasowy – w wymiarze 10 godzin w tygodniu, który nie może zostać przekroczony (art. 73a ust. 1 u.p.z.). Bezrobotnemu wykonującemu prace społecznie użyteczne przysługuje świadczenie w wysokości nie niższej niż 6 zł za każdą godzinę pracy (art. 73a ust. 3 u.p.z.). Przy czym za okres niewykonywania pracy, w tym za okres udokumentowanej niezdolności do pracy, świadczenie nie przysługuje (art. 73a ust. 4 u.p.z.). Szczegółowo warunki organizowania prac społecznie użytecznych, w szczególności treść porozumienia dotyczącego wykonywania tych prac, zawieranego między starostą a gminą reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 roku¹⁰².

W tym miejscu należy poddać w wątpliwość ograniczenie zastosowania przez ustawodawcę w odniesieniu do możliwych form aktywności zawodowej jedynie do prac społecznie użytecznych. Bez wątpienia ten rodzaj wsparcia z uwagi na niski wymiar godzin w tygodniu nie prowadzi bezpośrednio do uzyskania zatrudnienia, lecz pełni funkcję motywującą i służy przezwyciężeniu bierności i bezradności. Tym samym brak możliwości stosowania przez powiatowy urząd pracy innych form wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej może zmniejszać skuteczność Programu PAI. Potwierdza to brzmienie art. 62b ust. 3 u.p.z., z którego wynika, iż w okresie udziału bezrobotnego w programie PAI powiatowy urząd pracy ma nie stosować do bezrobotnego innych form pomocy przewidzianych ustawą.

Drugi blok działań realizowanych w ramach Programu PAI to INTEGRACJA. Ich celem jest kształtowanie aktywnej postawy w życiu społecznym i zawodowym. Ustawodawca wskazuje tutaj przykładowe sposoby realizacji tych działań, między innymi przez poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie i grupy wsparcia. Tym bardziej dziwi fakt, iż ustawodawca sztywno określił jedną formę wsparcia w bloku AKTYWIZACJA, nie pozostawiając swobody wyboru co do innych rodzajów środków służących bezpośrednio powrotowi do zatrudnienia. Jednocześnie przepisy określają minimalny wymiar tego rodzaju pomocy na poziomie co najmniej 10 godzin tygodniowo (art. 62a ust. 5 u.p.z.).

¹⁰² Dz.U. nr 155, poz. 921.

Adresatem działań przewidzianych programem PAI mogą być osoby bezrobotne, dla których ustalono III profil pomocy, korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, w szczególności realizujący kontrakt socjalny, o którym mowa w przepisach ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej¹⁰³ (art. 62a ust. 2 u.p.z.). Biorąc pod uwagę sposób sformułowania wskazanego przepisu uczestnikami programu PAI mogą być tylko osoby, które łącznie spełniają wyżej wymienione warunki. A zatem będą to osoby, które wykazują największe oddalenie od rynku pracy i najniższą gotowość do wejścia lub powrotu na ten rynek, o czym świadczy przyznanie im III profilu pomocy. Warto zauważyć, iż okres realizacji pomocy przewidzianej w ramach III profilu wynosi 270 dni (§7 pkt 3 rozporządzenia w sprawie profilowania), co świadczy niewątpliwie o trudnościach w aktywizacji zawodowej tej grupy osób.

Drugą przesłanką, jaką muszą spełniać uczestnicy programu PAI, jest pobieranie świadczeń z pomocy społecznej. Przykładowo ustawodawca wskazał tutaj na kontrakt socjalny, który zgodnie z art. 6 pkt 6 u.p.s. oznacza pisemną umowę zawartą z osobą ubiegającą się o pomoc, określającą uprawnienia i zobowiązania stron umowy, w ramach wspólnie podejmowanych działań zmierzających do przezwyciężenia trudnej sytuacji życiowej osoby lub rodziny. Biorąc pod uwagę zakres podmiotowy ustawy o pomocy społecznej ustawodawca przykładowo wskazuje jakie okoliczności przesądzają o objęciu pomocą osoby czy rodziny. Są to między innymi ubóstwo, bezrobocie, alkoholizm lub narkomania, zdarzenia losowe i sytuacje kryzysowe (art. 7 u.p.s.). Programem PAI mogą zostać objęci bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej. Rodzaje tych świadczeń zostały określone w art. 36 u.p.s. Ustawodawca dokonał podziału na dwie grupy: świadczenia pieniężne oraz świadczenia niepieniężne. W pierwszej przykładowo można wskazać zasiłek stały, zasiłek okresowy, zasiłek celowy i specjalny zasiłek celowy, zasiłek i pożyczkę na ekonomiczne usamodzielnienie, pomoc na usamodzielnienie oraz kontynuowanie nauki (art. 36 pkt 1 u.p.s.). Do drugiej zaliczyć można np.: pracę socjalną, bilet kredytowany, składki na ubezpieczenie zdrowotne, składki na ubezpieczenie społeczne, pomoc rzeczową, w tym na ekonomiczne usamodzielnienie, poradnictwo specjalistyczne, schronienie, posiłek, niezbędne ubranie, mieszkanie chronione, pobyt i usługi w domu pomocy społecznej (art. 36 pkt 2 u.p.s.).

Ustawa posługuje się ogólnym pojęciem „świadczeń społecznych” i nie wyłącza wprost możliwości stosowania programu PAI w przypadku pobierania niektórych z nich. Warto jednak zauważyć, iż w przypadku zasiłku stałego jego pobieranie jest przesłanką wyłączającą nabycie statusu osoby bezrobotnej (art. 36 ust. 1 lit. a u.p.s.). Z kolei użycie przez ustawodawcę sformułowania „korzystający ze świadczeń pomocy społecznej” świadczy o tym, iż ich pobieranie ma miejsce już na etapie kierowania bezrobotnego do programu PAI. W rezultacie skoro pobieranie zasiłku stałego uniemożliwia rejestrację w urzędzie pracy, będzie zatem przypadkiem, w którym przepisy dotyczące PAI nie mają zastosowania.

¹⁰³ Tekst jedn., Dz.U. z 2016 r., poz. 930, dalej zw. jako u.p.s.

Informacje dotyczące bezrobotnych w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w ustawie o promocji zatrudnienia mogą być pozyskiwanie przez powiatowe urzędy pracy między innymi z jednostek organizacyjnych pomocy społecznej¹⁰⁴.

Przepisy ustawy o pomocy społecznej, jak również ustawy o promocji zatrudnienia, określają konsekwencje przerwania czy odmowy udziału w programie PAI przez osobę bezrobotną. I tak, zgodnie z art. 11 ust. 2 u.p.s. brak współdziałania osoby lub rodziny z pracownikiem socjalnym lub asystentem rodziny, o którym mowa w przepisach o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, w rozwiązywaniu trudnej sytuacji życiowej, odmowa zawarcia kontraktu socjalnego, niedotrzymywanie jego postanowień, nieuzasadniona odmowa podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej przez osobę bezrobotną lub nieuzasadniona odmowa podjęcia lub przerwanie szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, wykonywania prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie użytecznych, a także odmowa lub przerwanie udziału w działaniach w zakresie integracji społecznej realizowanych w ramach Programu Aktywizacja i Integracja, o których mowa w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, lub nieuzasadniona odmowa podjęcia leczenia odwykowego w zakładzie lecznictwa odwykowego przez osobę uzależnioną mogą stanowić podstawę do odmowy przyznania świadczenia, uchylecia decyzji o przyznaniu świadczenia lub wstrzymania świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej. Natomiast w świetle art. 33 ust. 3a u.p.z. pozbawienie statusu bezrobotnego następuje w przypadku odmowy bez uzasadnionej przyczyny udziału w działaniach w ramach Programu Aktywizacja i Integracja realizowanych przez powiatowy urząd pracy i inne podmioty na jego zlecenie lub przez ośrodek pomocy społecznej. Pozbawienie statusu bezrobotnego następuje na okres 120 dni w przypadku pierwszej odmowy, 180 dni w przypadku drugiej i 270 dni w przypadku trzeciej i każdej kolejnej odmowy.

Inicjatywa działań w ramach Programu PAI została przerzucona na powiatowy urząd pracy, który w tym zakresie może działać samodzielnie lub we współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej (art. 62a ust. 1 u.p.z.). Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia, ani przepisy ustawy o pomocy społecznej nie wyjaśniają pojęcia „pomocy społecznej”. Jedynie z art. 6 pkt 5 u.p.s. wynika, iż ośrodek pomocy społecznej jest jedną z jednostek organizacyjnych pomocy społecznej. Warto zauważyć, że w przeważającym zakresie to na gminę przerzucono większość zadań z zakresu pomocy społecznej, w szczególności związanych z udzielaniem różnych świadczeń. W gminach wykonują je jednostki organizacyjne – ośrodki pomocy społecznej. I tak, są to miejskie

¹⁰⁴ Por. art. 105 ust. 2 u.p.s. Zgodnie ze wskazanym przepisem udostępnienie informacji gromadzonych przez publiczne służby zatrudnienia, które mają znaczenie dla rozstrzygnięcia o przyznaniu lub wysokości świadczeń z pomocy społecznej odbywa się na zasadach określonych w art. 4 ust. 6 i art. 33 ust. 6-9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

ośrodki pomocy społecznej (w gminach miejskich) i gminne ośrodki pomocy społecznej (w gminach wiejskich).

Realizacja Programu PAI musi być poprzedzona opinią powiatowej rady rynku pracy (art. 62a ust. 3 u.p.z.). Zgodnie z art. 22 ust. 7 pkt 3 u.p.z. przedmiotem opinii jest celowość realizacji Programu PAI. Ustawodawca przykładowo wskazuje na czynniki, które powinny być brane pod uwagę przy wydawaniu opinii. Są to: kryteria doboru bezrobotnych oraz zakładane efekty realizacji Programu PAI. Realizatorem Programu PAI jest powiatowy urząd pracy, który w tym zakresie może działać we współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej, podmiotami zatrudniania socjalnego prowadzonymi przez jednostki samorządu terytorialnego lub podmiotami prowadzącymi działalność statutową na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym, zgodnie z przepisami o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie¹⁰⁵ (art. 62a ust. 3 u.p.z.)¹⁰⁶. Zgodnie ze wskazaną ustawą mogą to być np.: organizacje pozarządowe, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielnie socjalne, o ile ich działalność statutowa obejmuje jeden ze wskazanych wyżej obszarów. Jednocześnie podkreśla się, że współpraca wszystkich wskazanych podmiotów z powiatowym urzędem pracy może odnosić się jedynie do realizacji działań w zakresie integracji społecznej (art. 62a ust. 6 u.p.z.).

Realizacja programu PAI może przebiegać według jednego z dwóch schematów. Pierwszy z nich polega na zawarciu porozumienia o realizacji Programu przez ośrodek pomocy społecznej lub podmioty zatrudniania socjalnego prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego lub z powiatowym urzędem pracy (art. 62a ust. 7 u.p.z.). W drugim przypadku podstawą realizacji Programu jest porozumienie o współpracy, o którym stanowi art. 62a ust. 12 u.p.z. Zgodnie z tym przepisem w przypadku niezawarcia z ośrodkiem pomocy społecznej porozumienia o realizacji Programu, o którym mowa w ust. 7, powiatowy urząd pracy zawiera porozumienie o współpracy.

Pierwszy wariant, czyli zawarcie porozumienia o realizacji Programu zakłada realizację działań w zakresie integracji społecznej przez ośrodek pomocy społecznej lub podmioty zatrudniania socjalnego prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego¹⁰⁷. W tym przypadku działania te są finansowane ze środków budżetowych gminy i mogą być współfinansowane ze środków funduszu pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego (art. 62a ust. 8 u.p.z.). Samo zaś porozumienie o realizacji Programu zgodnie z art. 62 a ust. 7 u.p.z. powinno określać w szczególności:

¹⁰⁵ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1817.

¹⁰⁶ Przepis w brzmieniu nadanym przez art. 3 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1567), która weszła w życie w dniu 24 października 2015 roku.

¹⁰⁷ Możliwość zawarcia porozumienia przez drugą kategorię podmiotów została wprowadzona na mocy art. 3 pkt 1 lit. B ustawy z 5 sierpnia 2015 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1567).

- 1 – kryteria doboru i liczbę bezrobotnych,
- 2 – działania w zakresie integracji społecznej bezrobotnych realizowane przez ośrodek pomocy społecznej,
- 3 – okres realizacji i przewidywane efekty z podaniem mierników pozwalających ocenić indywidualne efekty,
- 4 – kwoty i źródła finansowania działań,
- 5 – sposób kontroli i zakres monitorowania.

Mimo iż wykaz ma charakter przykładowy z uwagi na rozszerzenie podmiotów uprawnionych do zawarcia porozumienia o realizacji Programu o podmioty zatrudnienia socjalnego budzi zastrzeżenie nieuwzględnienie w nim na przykład działań w zakresie integracji społecznej realizowanych przez wspomniane podmioty.

Drugi wariant sposobu realizacji Programu PAI jest uruchamiany wtedy, gdy nie dochodzi do zawarcia porozumienia o realizacji Programu, o jakim mowa we wspomnianym wcześniej ust. 7. Wówczas zawierane jest porozumienie o współpracy między powiatowym urzędem pracy a ośrodkiem pomocy społecznej (art. 62a ust. 12 u.p.z.), który ma na celu uzgodnienie kryteriów doboru bezrobotnych do Programu oraz zakresu i sposobu wymiany informacji o jego uczestnikach. Dopiero na tym etapie istnieje możliwość realizacji działań w zakresie integracji społecznej przez podmioty określone w art. 62a ust. 3 u.p.z. W związku z tym wydaje się, iż ustawodawca ma tutaj na myśli zarówno podmioty zatrudnienia socjalnego, jak i podmioty prowadzące działalność statutową na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub przeciwdziałania uzależnieniom i patologiom społecznym. Na tym tle pojawia się jednak pewna nieścisłość. Z powyższych przepisów wynika, iż ustawodawca nie przewidział sposobu postępowania w przypadku, gdy nie dochodzi do zawarcia porozumienia o realizacji Programu z ośrodkiem pomocy społecznej, co z brzmienia przepisu zawsze ma pierwszeństwo, ale ma miejsce sytuacja zawarcia porozumienia z podmiotem zatrudnienia socjalnego. Czy w takiej sytuacji można mówić również o zastosowaniu przepisu art. 62a ust. 12 u.p.z., w którym mowa jest o porozumieniu o współpracy między powiatowym urzędem pracy z ośrodkiem pomocy społecznej? Czy wobec faktu zawarcia porozumienia o realizacji Programu z podmiotami zatrudnienia socjalnego istnieje przesłanka do zlecania działań w zakresie integracji społecznej innym podmiotom, o których mowa w art. 62a ust. 3 u.p.z.

Odpowiadając na pierwsze pytanie, wydaje się, iż skoro ustawodawca wskazał wśród podmiotów uprawnionych do zawarcia porozumienia o realizację Programu ośrodek pomocy społecznej lub podmioty zatrudnienia socjalnego, to jego intencją było to, iż niezależnie od tego kto z tych podmiotów będzie realizatorem Programu kompetencje do działań w zakresie integracji społecznej nie będą zlecane innym podmiotom. Tym samym zawarcie porozumienia o współpracy powinno wchodzić w grę dopiero wówczas, gdy żaden z podmiotów wskazanych wyżej nie zawrze porozumienia o realizację Programu. Skoro bowiem przepisy przewidują możliwość zawarcia porozumienia o realizację

Programu z podmiotami zatrudnienia socjalnego, nasuwa się pytanie o zasadność zawierania porozumienia o współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej, które ma określać między innymi kryteria doboru bezrobotnych do PAI, co z kolei powinno stanowić element porozumienia o realizację Programu.

Zasadnym byłoby również przyjęcie założenia, iż w przypadku zawarcia porozumienia o współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej zakres podmiotowy zlecania działań w zakresie integracji społecznej będzie szeroki i będzie obejmował wszystkie podmioty, o których mowa w art. 62a ust. 3 u.p.z. Z kolei zawarte w art. 62a ust. 10 u.p.z. zastrzeżenie, iż zlecenie realizacji działań w zakresie integracji społecznej bezrobotnych powinno odbywać się po przeprowadzeniu otwartego konkursu ofert na zasadach i w trybie określonym w przepisach o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, może świadczyć o węższym rozumieniu sformułowania „podmioty, o których mowa w ust. 3” – tylko do tych zajmujących się szeroko rozumianą integracją i reintegracją zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Wobec powyższego należałoby stwierdzić, iż podmioty zatrudnienia socjalnego nie zostały uwzględnione w sytuacji zlecenia działań integracji społecznej, o jakim mowa w art. 62a ust. 9 u.p.z.

Wydaje się, iż zmiana dotycząca rozszerzenia kategorii podmiotów realizujących PAI o podmioty zatrudnienia socjalnego nie została uwzględniona we wszystkich przepisach dotyczących realizacji Programu. W przypadku realizacji działań w zakresie integracji społecznej przez podmioty wskazane w art. 62a ust. 3 u.p.z. wybrane w trybie konkursu ofert, o którym mowa była wcześniej, dochodzi do zawarcia umowy, której przykładowe elementy zostały określone w art. 62a ust. 11 u.p.z. Są to:

- 1 – liczba bezrobotnych,
- 2 – zakres działań i okres ich realizacji,
- 3 – przewidywane efekty z podaniem mierników pozwalających ocenić indywidualne efekty,
- 4 – kwota i tryb przekazania środków Funduszu Pracy przysługujących z tytułu realizacji działań w zakresie integracji społecznej,
- 5 – zasady i zakres dokumentowania działań w zakresie integracji społecznej podjętych wobec bezrobotnych,
- 6 – sposób kontroli i zakres monitorowania.

Realizacja Programu PAI trwa co do zasady 2 miesiące (art. 62b ust. 1 u.p.z.). Po jego zakończeniu powiatowy urząd pracy może podjąć trojakiemu rodzaju działania. Po pierwsze, może podjąć decyzję o ponownym skierowaniu bezrobotnego do udziału w Programie PAI z zastrzeżeniem, iż łącznie nie może trwać to dłużej niż 6 miesięcy (art. 62b ust. 2 pkt 1 u.p.z.). Skoro czas trwania Programu PAI został określony na poziomie 2 miesięcy, to należy przyjąć, iż w ramach ponownego skierowania udział w Programie może nastąpić maksymalnie trzy razy. Ponadto, powiatowy urząd pracy może skierować bezrobotnego w porozumieniu z ośrodkiem pomocy społecznej do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy na zasadach określonych w przepisach o zatrud-

nieniu socjalnym¹⁰⁸ lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne, o której mowa w przepisach o spółdzielniach socjalnych¹⁰⁹. Zatrudnienie wspierane to jedna z form pomocy przewidzianych w ustawie o zatrudnieniu socjalnym, która adresowana jest w szczególności do (art. 2 pkt 8 u.z.s.):

- 1 – bezdomnej realizującej indywidualny program wychodzenia z bezdomności,
- 2 – uzależnionej od alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających,
- 3 – chorej psychicznie,
- 4 – długotrwale bezrobotnej,
- 5 – zwalnianej z zakładu karnego,
- 6 – będącej uchodźcą realizującym indywidualny program integracji,
- 7 – niepełnosprawnej.

Zatrudnienie wspierane to jedna z form pomocy, która polega na udzielaniu wsparcia o charakterze doradczym i finansowym osobom wskazanym powyżej, w utrzymaniu aktywności zawodowej umożliwiającej podjęcie zatrudnienia, prac społecznie użytecznych w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej lub podjęcie działalności gospodarczej.

Po trzecie, powiatowy urząd pracy może ponownie ustalić profil pomocy, a w przypadku zmiany profilu (na I lub II) niezwłocznie dostosować Indywidualny Plan Działania (art. 34a u.p.z.) i przedstawić bezrobotnemu propozycję pomocy określonej w ustawie.

Z powyższego wynika, iż skierowanie do pracy u pracodawcy jest jedną z form zatrudnienia wspieranego. Podstawą skierowania jest umowa zawarta między starostą a pracodawcą, w której pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres nie krótszy niż 12 miesięcy (art. 16 u.z.s.). Z kolei po stronie starosty powstaje zobowiązanie refundowania pracodawcy części wypłaconego tej osobie wynagrodzenia przez okres pierwszych 12 miesięcy w wysokości nieprzekraczającej:

- 100% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne w pierwszych 3 miesiącach;
- 80% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne w 3 kolejnych miesiącach;
- 60% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne w następnych 6 miesiącach (art. 16 ust. 2 u.z.s.);

¹⁰⁸ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym, Tekst jedn. z 2011 r., nr 43, poz. 225, dalej zw. jako u.z.s.

¹⁰⁹ Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych, Dz.U. nr 94, poz. 651 ze zm., dalej zw. jako u.s.s.

Zgodnie z art. 16 ust. 5 u.z.s. refundacja dokonywania jest w okresach miesięcznych na podstawie wniosku pracodawcy w terminie 30 dni od dnia jego złożenia¹¹⁰.

Poza wskazanym zatrudnieniem wspieranym powiatowy urząd pracy w porozumieniu z ośrodkiem pomocy społecznej może skierować bezrobotnego do podjęcia pracy w ramach spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne. Szczegółowe zasady zakładania, prowadzenia działalności, łączenia oraz likwidacji spółdzielni socjalnej określa wskazana wcześniej ustawa o spółdzielniach socjalnych. Przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków (art. 2 ust. 1 u.s.s.). Spółdzielnia socjalna działa na rzecz społecznej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu (art. 2 ust. 2 pkt 1 u.s.s.). Celem działalności spółdzielni socjalnej jest również zawodowa reintegracja jej członków, która oznacza działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy (art. 2 ust. 2 pkt 2 u.s.s.).

Zgodnie z art. 62c ust. 1 u.p.z. Program PAI jest finansowany ze środków Funduszu Pracy oraz budżetu gminy. Warto zauważyć, iż zgodnie z art. 17 ust. 2 pkt 2 u.p.s. współpraca z powiatowym urzędem pracy w zakresie realizacji Programu jest zadaniem własnym gminy. Należy podkreślić, iż działania w zakresie integracji społecznej, które finansuje gmina ze swoich środków, mogą być współfinansowane również ze środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego (art. 62a ust. 8 u.p.z.). Jednocześnie w przypadku zlecenia zadań w zakresie integracji społecznej podmiotom zewnętrznym (art. 62a ust. 9 w zw. z art. 62a ust. 3 u.p.z.) finansowanie tych działań następuje ze środków Funduszu Pracy, co wynika z art. 62a ust. 11 pkt 4 u.p.z. Zgodnie z tym przepisem umowa zawierana między powiatowym urzędem pracy a podmiotem zewnętrznym powinna zawierać między innymi kwotę i tryb przekazania środków Funduszu Pracy przysługujących z tytułu realizacji działań w zakresie integracji społecznej. Co więcej, w przypadku finansowania działań w zakresie integracji społecznej ze środków Funduszu Pracy, przepisy określają maksymalną stawkę godzinową pracy trenera z 10-osobową grupą bezrobotnych na poziomie 70 zł. Zgodnie z art. 109 ust. 8a u.p.z. w kwocie środków Funduszu Pracy, ustalonej zgodnie z art. 109 ust. 8 u.p.z., na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej udział środków przeznaczonych na finansowanie realizacji Programu wynosi nie więcej niż 5%. Wysokość tych środków może być zwiększona na wniosek starosty o środki rezerwy dysponenta Funduszu Pracy (art. 62c ust. 2 u.p.z.).

¹¹⁰ Zgodnie z art. 16 u.z.s. wniosek, o którym mowa w ust. 5 powinien zawierać: dane pracodawcy, dane skierowanego uczestnika lub uczestniczącego w klubie integracji społecznej, wysokość i składniki wynagrodzenia, wysokość refundacji.

W myśl art. 118a u.p.z. realizacja Programu PAI podlega kontroli przez dysponenta Funduszu Pracy w zakresie: wydatkowania środków Funduszu Pracy zgodnie z przeznaczeniem, przestrzegania zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy, właściwego dokumentowania i rozliczania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków Funduszu Pracy, a także nieprzekroczenia, ustalonych przez ministra właściwego do spraw pracy, kwot środków (limitów) Funduszu Pracy na finansowanie zadań realizowanych w roku budżetowym. Dodatkowo w procesie kontroli bierze udział również wojewoda, który zgodnie z art. 10 ust. 1 pkt 3 u.p.z. sprawuje nadzór nad realizacją zadań wykonywanych między innymi przez starostę, powiatowe urzędy pracy oraz inne podmioty w zakresie przestrzegania zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy. Ponadto, już na etapie poprzedzającym rozpoczęcie Programu PAI, powiatowa rada rynku pracy wyraża opinię w zakresie celowości realizacji tego programu, biorąc pod uwagę kryteria doboru osób bezrobotnych do udziału w programie i przewidywane efekty. Program PAI powinien z jednej strony przynieść rezultaty w postaci aktywizacji bezrobotnych, a z drugiej strony niewymierne korzyści dla uczestników Programu poprzez objęcie nowymi formami pomocy, które umożliwią bezrobotnemu skorzystanie z usług specjalistycznych, takich jak konsultacja z psychologiem, prawnikiem, specjalistami do spraw uzależnień uzasadnionymi indywidualną sytuacją uczestnika Programu PAI.

W 2015 roku do PAI skierowanych zostało 5513 bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, z ustalonym trzecim profilem pomocy. Udział w Programie zakończyło 5053 bezrobotnych spośród których:

- 51 osób (1,01%) podjęło pracę w ramach zatrudnienia wspieranego u pracodawcy,
- 2 osoby (0,04%) podjęły pracę w spółdzielni socjalnej osób prawnych,
- 21 osób (0,40%) zostało skierowanych do agencji zatrudnienia w celu doprowadzenia tej grupy do zatrudnienia.

W grupie uczestników Programu PAI dominowały kobiety (57% ogółu skierowanych), a pod względem cech bezrobocia na pierwszym miejscu znajdowały się osoby posiadające status długotrwale bezrobotnych (88% ogółu skierowanych), zaś na drugim miejscu, pod względem liczebności grupy, znajdowały się osoby bezrobotne, które ukończyły 50 rok życia (46% ogółu skierowanych). Najwięcej inicjatyw w zakresie PAI podjęto w województwie mazowieckim (737 bezrobotnych – 13% ogółu skierowanych), śląskim (616 bezrobotnych – 11% ogółu skierowanych) i dolnośląskim (541 bezrobotnych – 10% ogółu skierowanych).

Warto podkreślić, iż w grupie osób do 30 roku życia do Programu PAI w 2015 roku zostało skierowanych 569 osób, z czego 507 zakończyło udział w programie. Natomiast w województwie łódzkim liczba bezrobotnych, którzy zostali skierowani do PAI wynosiła 391 osób (2015 r.), z czego 344 osoby ukończyły Program¹¹¹.

¹¹¹ Analiza ... , op. cit., s. 39 i nast.

4.3.4. Pożyczka z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej oraz na utworzenie stanowiska pracy

Pożyczka z Funduszu Pracy na podjęcie działalności gospodarczej oraz pożyczka na utworzenie stanowiska pracy to nowe instrumenty wprowadzone w wyniku nowelizacji z marca 2014 roku (art. 61e). Wsparcie dostępne jest na terenie całego kraju, który na potrzeby wdrażania Programu podzielony został na 11 obszarów (3 makroregiony liczące od 4 do 6 województw i 8 regionów liczących po 2 województwa)¹¹². Wydaje się, iż z punktu widzenia osób bezrobotnych do 30 roku życia szczególne znaczenie może nabrać pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej, z tej też przyczyny rozważania zostały poświęcone w pierwszej kolejności temu instrumentowi.

W założeniu twórców projektu wskazanej noweli rozwiązanie to miało pozytywnie wpłynąć na sytuację na rynku pracy zwłaszcza w aspekcie zmniejszenia bezrobocia wśród ludzi młodych. Do końca 2012 roku istniał system pożyczek udzielanych ze środków budżetowych przez Bank - Krajowego w ramach rządowego programu „Pierwszy Biznes”, który swoim działaniem obejmował wąską grupę, czyli osoby bezrobotne do 25 roku życia oraz absolwentów do 27 roku życia. Na realizację programu „Pierwszy Biznes” ministerstwo przekazało BGK kwotę 15 milionów złotych. Łącznie od 2005 roku udzielono 445 pożyczek, natomiast z dniem 31 stycznia 2012 wstrzymano przyjmowanie nowych wniosków ze względu na wyczerpanie środków. W czerwcu 2013 roku Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz BGK podpisały umowę na wdrożenie kolejnej edycji programu pod nazwą „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie” skierowanego do tej samej grupy odbiorców¹¹³. Nowa forma pomocy obejmuje swym działaniem szerszy zakres osób. Nie ogranicza się bowiem tylko do osób bezrobotnych, ale ma również zastosowanie, co stanowi swoiste novum, do poszukujących pracy absolwentów szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, ale także do studentów ostatniego roku studiów (art. 61e pkt. 2 lit. a-c u.p.z.).

Pierwsza ze wskazanych kategorii nie budzi wątpliwości, a zatem pożyczkobiorcą będzie mogła zostać osoba, która spełnia wszystkie przesłanki do uznania jej za bezrobotną w myśl art. 2 ust. 1 pkt 2 u.p.z. Pewnego wyjaśnienia wymagają zatem dwie pozostałe grupy podmiotów.

Nasuwa się pytanie, czy ustawodawca zastosował przy omawianej kategorii określenie „poszukujący pracy” ze wszystkimi konsekwencjami z tym związanymi wynikającymi z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia. Oznaczałoby to, iż warunkiem koniecznym do skorzystania z nowego instrumentu będzie rejestracja w powiatowym urzędzie pracy w rejestrze dla poszukujących pracy.

¹¹² § 2 Regulaminu udzielania pożyczek, doradztwa i szkoleń w ramach Programu „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie II”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, BGK, dalej zwane jako Regulamin.

¹¹³ *Uzasadnienie...*, op. cit., s. 100 i nast.

Argumentem przemawiającym przeciwko takiemu twierdzeniu jest zakres zadań starostów przykładowo wskazany w art. 61w u.p.z. mieszczących się w zakresie współpracy z BGK i pośrednikami finansowymi. Należy do nich między innymi wydawanie zaświadczeń potwierdzających posiadanie statusu bezrobotnego przez osoby ubiegające się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej (art. 61w pkt 2 u.p.z.). Ustawodawca nie odnosi się zatem w ogóle do kwestii potwierdzania statusu poszukującego pracy, co świadczyć może o tym, iż użycie sformułowania „poszukujący pracy” ma znaczenie tylko potoczne. Należy negatywnie odnieść się do zastosowania przez ustawodawcę w tym samym akcie prawnym dwóch znaczeń dla tego samego pojęcia.

Dookreślenia wymaga pojęcie „absolwent szkoły i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego”. Ze sposobu sformułowania tej kategorii beneficjenta wynika, iż chodzi zarówno o szkoły publiczne, jak i niepubliczne, bez względu na system w jakim odbywa się nauczanie (system dzienny, wieczorowy, zaoczny). Przy czym chodzi tu zarówno o szkoły wskazane w ustawie z 7 września 1991 roku o systemie oświaty¹¹⁴, jak i uczelnie wskazane w ustawie z 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym¹¹⁵. Potwierdzeniem ukończenia szkoły będzie odpowiedni dokument w postaci świadectwa dojrzałości, dyplomu albo nabytego tytułu zawodowego. Ze względu na to, że ustawodawca posługuje się szerokim pojęciem szkoły poza uczelniami (szkołami) wyższymi (publicznymi i niepublicznymi), gdy mowa jest o absolwentach szkół trzeba mieć na uwadze szkoły o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 3 u.s.o.

Zgodnie z tym przepisem szkoły ponadgimnazjalne dzielą się na:

- a – trzyletnią zasadniczą szkołę zawodową, której ukończenie umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, a także dalsze kształcenie począwszy od klasy drugiej liceum ogólnokształcącego dla dorosłych,
- b – trzyletnie liceum ogólnokształcące, którego ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego,
- c – czteroletnie technikum, którego ukończenie umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, a także uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego,
- d – szkołę policealną dla osób posiadających wykształcenie średnie, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku, umożliwiającą uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie,
- e – trzyletnią szkołę specjalną przysposabiającą do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym

¹¹⁴ Tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 2156 dalej zwana jako u.s.o.

¹¹⁵ Dz.U. z 2012 r., poz. 572.

oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, której ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy.

W przepisach ustawy o systemie oświaty mowa jest również o szkołach dla dorosłych, których definicja został zawarta w art. 3 pkt 15 u.s.o. Zgodnie z zawartą tam definicją należy przez to rozumieć szkoły, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 lit. b i d, w których stosuje się odrębną organizację kształcenia i do których są przyjmowane osoby mające 18 lat, a także kończące 18 lat w roku kalendarzowym, w którym są przyjmowane do szkoły¹¹⁶.

Elementem ograniczającym korzystanie z tego środka jest okres 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, w którym wskazany absolwent może wystąpić z wnioskiem.

Z kolei trzecią grupą odbiorców omawianego instrumentu są studenci ostatniego roku studiów. Wobec braku dookreślenia tego pojęcia przez prawodawcę należy tutaj mieć na uwadze osoby wpisane na ostatni rok studiów zarówno pierwszego, jak i drugiego stopnia, a także studentów studiów jednolitych magisterskich bez względu na system nauczania oraz status prawny uczelni.

Dodatkowo ustawodawca określił, jakie warunki musi spełnić osoba wskazana jako adresat pomocy w formie pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, aby mogła skutecznie wystąpić z wnioskiem. Zgodnie z art. 611 pkt 1 do 3 u.p.z. musi to być osoba:

- 1 – niekarana w okresie 2 lat przed wystąpieniem z wnioskiem o pożyczkę, za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu, w rozumieniu ustawy z 6 czerwca 1997 roku kodeks karny¹¹⁷ lub ustawy z dnia 28 października 2002 roku o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary¹¹⁸;
- 2 – niezatrudniona lub niewykonująca innej pracy zarobkowej;
- 3 – nieprowadząca działalności gospodarczej w okresie 12 miesięcy przed złożeniem wniosku o udzielenie pożyczki.

Obok wskazanego środka ustawodawca wprowadził również wsparcie dla podmiotów tworzących nowe stanowiska pracy w postaci pożyczek, które będą sprzyjały większej aktywności w tworzeniu nowych miejsc pracy, w tym dla osób bezrobotnych do 30 roku życia. Twórcy projektu podnosili, iż aktualne wsparcie z Funduszu Pracy dla osób tworzących nowe stanowiska pracy dla bezrobotnych w formie refundacji kosztów, wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego stanowi stosunkowo

¹¹⁶ We wskazanym przepisie mowa jest o szkołach publicznych i niepublicznych, tj.: sześciioletnia szkoła podstawowa; trzyletnie gimnazjum, dające możliwość dalszego kształcenia w szkołach, o których mowa w pkt 3 lit. a-c i e u.s.o., w którym w ostatnim roku nauki przeprowadza się egzamin gimnazjalny; szkoły ponadgimnazjalne, tj. trzyletnie liceum ogólnokształcące, którego ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego czy szkołę policealną dla osób posiadających wykształcenie średnie, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku, umożliwiającą uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie.

¹¹⁷ Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1137.

¹¹⁸ Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1541.

kosztowną formę aktywizacji, która ma ograniczenie budżetowe i nie może być stosowana na dużą skalę. Argumentem za wprowadzeniem nowej formy wsparcia w formie pożyczki było zwiększenie dostępności zastosowania dla większej liczby osób. Zwłaszcza, iż w przypadku podmiotów tworzących nowe stanowiska pracy wciąż problemem pozostaje uzyskanie tańszej pożyczki w porównaniu do oprocentowania kredytów na wolnym rynku.

Ustawodawca zgodnie z art. 61e pkt 1 u.p.z. jako adresatów pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy, wskazał dwie grupy podmiotów:

- podmioty, o których mowa w art. 46 ust. 1 pkt 1 i 1a oraz ust. 1a u.p.z.,
- żłobki lub kluby dziecięce stworzone i prowadzone przez osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, o których mowa w przepisach o opiece nad dziećmi¹¹⁹.

Jeśli chodzi o pierwszą grupę to zaliczyć do niej można podmioty prowadzące działalność gospodarczą (art. 46 ust. 1 pkt 1 u.p.z.), osoby fizyczne, osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej zamieszkujące lub mające siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, będące posiadaczem gospodarstwa rolnego w rozumieniu ustawy z dnia 15 listopada 1984 roku o podatku rolnym¹²⁰ lub prowadzące dział specjalny produkcji rolnej, o którym mowa w ustawie z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych¹²¹ lub w ustawie z dnia 15 lutego 1992 roku o podatku dochodowym od osób prawnych¹²², zatrudniające w okresie ostatnich 6 miesięcy w każdym miesiącu co najmniej jednego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 46 ust. 1 pkt 1a u.p.z.). Dodatkowo uprawnionym do otrzymania pożyczki na utworzenie stanowiska pracy są niepubliczne przedszkola i niepubliczne szkoły, o których mowa w ustawie z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty¹²³ (art. 46 ust. 1a u.p.z.). Jeśli chodzi o podmioty prowadzące działalność gospodarczą należy zauważyć, iż ustawodawca ma tutaj na myśli prowadzenie przez podmiot działalności gospodarczej, w rozumieniu przepisów o swobodzie działalności gospodarczej, przez okres 6 miesięcy bezpośrednio poprzedzający dzień złożenia wniosku z tym, że do wskazanego okresu prowadzenia działalności gospodarczej nie wlicza się okresu zawieszenia działalności gospodarczej. Natomiast jeśli chodzi o zdefiniowanie pojęcia działalności gospodarczej należy w tym zakresie odwołać się do ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Zgodnie z art. 2 u.s.d.g. działalnością gospodarczą jest zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły.

¹¹⁹ Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 157.

¹²⁰ Dz.U. z 2013 r., poz. 1381 oraz 2014 poz. 40.

¹²¹ Dz.U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.

¹²² Dz.U. z 2011 r., nr 74, poz. 397 ze zm.

¹²³ Dz.U. z 2004 r., nr 256, poz. 2572 ze zm.

Żłobki lub kluby dziecięce to kolejna kategoria podmiotów uprawnionych do korzystania z omawianej formy wsparcia. Ustawa z dnia 4 lutego 2011 roku o opiece nad dziećmi do lat 3 określa zasady organizowania i funkcjonowania opieki nad dziećmi do lat 3, warunki świadczonych usług, kwalifikacje osób sprawujących opiekę, zasady finansowania opieki czy też nadzór nad warunkami i jakością sprawowanej opieki (art. 1 wskazanej ustawy). Zgodnie natomiast z art. 2 ust. 1 tej ustawy opieka nad dziećmi do lat 3 może być organizowana w formie żłobka lub klubu dziecięcego. Z kolei prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej i wymaga wpisu do rejestru żłobków i klubów dziecięcych (art. 26 tej ustawy). Wskazany rejestr prowadzony jest przez wójta, burmistrza lub prezydenta miasta właściwego ze względu na miejsce prowadzenia żłobka lub klubu dziecięcego (art. 27 ustawy).

Warunkiem ubiegania się o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy przez podmioty wskazane powyżej jest spełnienie łącznie następujących wymogów wskazanych w art. 61k ust. 1 pkt 1-4 u.p.z.:

- 1 – niezalegania ze spłatą rat pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej oraz pożyczki na utworzenie stanowiska pracy,
- 2 – niezalegania z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- 3 – niezalegania z opłacaniem innych danin publicznych,
- 4 – niekaralności w okresie 2 lat przed dniem złożenia wniosku o pożyczkę za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu (w rozumieniu ustawy – Kodeks karny lub ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary).

Dodatkowo wskazano ograniczenie w postaci zakazu łączenia pomocy na ten sam cel. Zgodnie z art. 61 ust. 2 u.p.z. tworzone stanowisko pracy nie może być jednocześnie finansowane w ramach pożyczki i refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, o której mowa w art. 61 ust. 1 u.p.z. W rezultacie wsparcie ze środków publicznych przeznaczone na utworzenie miejsca pracy może pochodzić tylko z jednego źródła.

Wskazana forma pomocy może być przeznaczona dla bezrobotnych, w tym bezrobotnych skierowanych przez powiatowy urząd pracy. A zatem są to nie tylko osoby podejmujące pracę na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy, ale również bezrobotni poszukujący pracy na własną rękę. Jednak bardziej preferencyjne warunki stosowane są w przypadku podmiotów, które zatrudniają osoby skierowane przez powiatowy urząd pracy, o czym szerzej będzie w dalszej części opracowania.

Trzecią formą wsparcia związaną ze wskazanymi wyżej instrumentami są usługi doradcze i szkoleniowe skierowane do osób, którym udzielono pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej (art. 61e pkt 3 u.p.z.). Zagadnienie to szerzej zostanie opisane później.

Wszystkie wskazane formy wsparcia są przyznawane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis* (art. 61f u.p.z.). W rezultacie całkowita kwota pomocy *de minimis* przyznanej przez państwo członkowskie jednemu przedsiębiorstwu nie może przekroczyć 200000 euro w okresie 3 lat podatkowych. Z kolei całkowita kwota pomocy *de minimis* przyznanej przez państwo członkowskie jednemu przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność zarobkową w zakresie drogowego transportu towarów nie może przekroczyć 100000 euro w okresie 3 lat podatkowych.

Ustawodawca wskazuje na trzy źródła finansowania pożyczek oraz usług (art. 61e u.p.z.). Są to: środki Funduszu Pracy, środki, o których mowa w art. 56 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i prywatyzacji¹²⁴, czyli Banku Gospodarstwa Krajowego (BGK), a także środki Unii Europejskiej. Sposób sformułowania przepisu nie rozstrzyga w sposób jasny o możliwości łączenia finansowania. Wydaje się jednak, iż zastosowanie spójnika „oraz” i spójnika „a także” świadczyć może o różnych wariantach łączenia tych źródeł.

Dwie pierwsze formy pomocy przyznawane są w formie pożyczki, co wskazuje na konieczność zwrotu uzyskanych środków. Zgodnie z art. 61g u.p.z. pożyczek udzielają oraz usługi doradcze i szkoleniowe zapewniają pośrednicy finansowani wybierani przez BGK. W myśl art. 61g ust. 2 u.p.z. pośrednikiem finansowym może zostać bank lub instytucja finansowa w rozumieniu ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 prawo bankowe¹²⁵. Warto w tym miejscu odnieść się do definicji banku oraz instytucji finansowej zawartej we wskazanej ustawie. Zgodnie z art. 2 ustawy prawo bankowe bank jest osobą prawną utworzoną zgodnie z przepisami ustaw, działającą na podstawie zezwoleń uprawniających do wykonywania czynności bankowych obciążających ryzykiem środki powierzone pod jakimkolwiek tytułem zwrotnym. W myśl zaś art. 4 ust. 1 pkt 7 wskazanej ustawy instytucją finansową jest podmiot, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 26 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012¹²⁶. Zgodnie z nim oznacza to przedsiębiorstwo inne niż instytucja, którego podstawową działalnością jest nabywanie pakietów akcji lub wykonywanie co najmniej jednego spośród rodzajów działalności wymienionych w pkt. 2-12 i 15 zał. I do dyrektywy 2013/36/UE.

Podstawą realizacji rozwiązań wskazanych powyżej stanowi umowa między Ministrem Pracy i Polityki Społecznej oraz Prezesem Banku Gospodarstwa Krajowego w zakresie realizacji programu pożyczkowego „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie II”. Program ten ma charakter ogólnopolski. W tym celu BGK dokonuje wyboru pośredników finansowych, którzy udzielają pożyczek¹²⁷.

¹²⁴ Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 981.

¹²⁵ Dz.U. z 2012, poz. 1376.

¹²⁶ Dz.Urz. UE L 176 z 27.06.2013, s. 1, ze zm.

¹²⁷ Szczegółowe informacje na temat wybranych pośredników finansowych są dostępne na stronach: <http://wsparciestarcie.bgk.pl/kontakt/> oraz <http://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i->

Do zadań Banku Gospodarstwa Krajowego w omawianym zakresie zgodnie z art. 61u u.p.z. należy w szczególności:

- 1 – dokonywanie wyboru pośredników finansowych i zawieranie z nimi umów,
- 2 – przekazywanie środków pośrednikom finansowym,
- 3 – gromadzenie środków z tytułu spłat i zwrotu pożyczek oraz oprocentowania wolnych środków,
- 4 – monitorowanie realizacji pożyczek oraz zapewnienia świadczenia usług doradczych i szkoleniowych przez pośredników finansowych,
- 5 – prowadzenie rozliczeń i sporządzanie sprawozdawczości dla ministra właściwego do spraw pracy,
- 6 – opracowywanie jednolitych wzorów wniosków o udzielenie pożyczek oraz wzorów innych niezbędnych dokumentów,
- 7 – opracowywanie jednolitych wzorów rozliczeń i sprawozdań w zakresie udzielonych pożyczek,
- 8 – sprawowanie kontroli realizacji pożyczek przez pośredników finansowych,
- 9 – opiniowanie wniosków o umorzenie należności z tytułu udzielonych pożyczek przez przekazaniem ich do ministra właściwego do spraw pracy,
- 10 – monitorowanie dochodzenia roszczeń z tytułu niespłaconych pożyczek udzielanych przez pośredników finansowych.

Z kolei do zadań pośredników finansowych w zakresie udzielania pożyczek oraz zapewniania usług doradczo-szkoleniowych należą zadania wymienione np. w art. 61v u.p.z. Zalicza się do nich między innymi:

- 1 – rozpatrywanie wniosków oraz zawieranie umów w sprawie udzielania pożyczek,
- 2 – monitorowanie realizacji umów dotyczących udzielonych pożyczek,
- 3 – bieżącą obsługę finansową pożyczek oraz naliczanie odsetek za zwłokę od nieterminowych spłat rat pożyczek,
- 4 – dochodzenie roszczeń z tytułu niespłaconych pożyczek,
- 5 – opiniowanie w zakresie finansowym oraz formalno-prawnym wniosków pożyczkobiorców w przedmiocie umorzenia udzielonych pożyczek,
- 6 – opiniowanie wniosków o umorzenie należności z tytułu udzielonych pożyczek,
- 7 – przekazywanie Bankowi Gospodarstwa Krajowego skompletowanych i zweryfikowanych pod względem merytorycznym i finansowym wniosków o umorzenie pożyczek,
- 8 – prowadzenie rozliczeń i sporządzanie sprawozdawczości dla Banku Gospodarstwa Krajowego, zapewnienie dostępu do usług doradczych i szkoleniowych, o których mowa w art. 61s ust. 1 u.p.z.,
- 9 – przekazywanie, na wnioski starostów, informacji o wynikach monitorowania zatrudnienia przez wymagany okres, bezrobotnych skierowa-

nych przez powiatowe urzędy pracy u pożyczkobiorców na utworzonych stanowiskach pracy.

W związku z omawianymi instrumentami zostały określone również szczególne zadania starostów z tym związane. Zgodnie z art. 61w u.p.z należy do nich współpraca z Bankiem Gospodarstwa Krajowego i pośrednikami finansowymi polegająca w szczególności na:

- 1 – opiniowaniu wniosków o udzielenie pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy pod względem możliwości danego urzędu pracy w zakresie skierowania bezrobotnych posiadających kwalifikacje niezbędne do wykonywania pracy na planowanym do utworzenia stanowisku pracy,
- 2 – wydawaniu zaświadczeń potwierdzających posiadanie statusu bezrobotnego przez osoby ubiegające się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej,
- 3 – kierowaniu bezrobotnych na utworzone stanowiska pracy,
- 4 – monitorowaniu, we współpracy z pośrednikami finansowymi, zatrudnienia przez wymagany okres, bezrobotnych skierowanych przez powiatowe urzędy pracy u pożyczkobiorców, na utworzonych stanowiskach pracy.

Szczegółowe warunki udzielania pożyczek na utworzenie stanowiska pracy oraz zasady ich spłaty określa art. 61h u.p.z. Warunkiem ubiegania się o pożyczkę jest złożenie wniosku wraz z załącznikami potwierdzającymi spełnienie przesłanek ubiegania się o nią (art. 61k ust. 1 pkt 1-4 u.p.z.). Wniosek składany jest u pośrednika finansowego obsługującego obszar, w którym znajduje się miejsce prowadzenia działalności gospodarczej. Szczegółowo wykaz ten został wskazany w § 12 ust. 1 Regulaminu. A zatem ubiegający się o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy jest zobowiązany do złożenia następujących dokumentów:

- 1 – kosztorysu dotyczącego tworzonego stanowiska pracy;
- 2 – aktualnej informacji o sytuacji ekonomiczno-finansowej osoby/podmiotu lub osób ubiegających się wspólnie o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy; w przypadku podmiotu korzystającego z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej udzielonej nie wcześniej niż 6 miesięcy przed złożeniem wniosku o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy dokonuje on aktualizacji danych i informacji zawartych we wniosku o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej z uwzględnieniem postanowień punktu 3;
- 3 – proponowanej formy zabezpieczenia spłaty pożyczki; w przypadku podmiotów korzystających z pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej preferuje się wskazanie tych samych zabezpieczeń, które zostały ustanowione w ramach pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej; w przypadku stwierdzenia przez pośrednika finansowego (na podstawie przeprowadzonej analizy), że zabezpieczenia te są niewystarczające – ubiegający się o pożyczkę przedstawia propozycje dodatkowych zabezpieczeń;

- 4 – opinii powiatowego urzędu pracy dołączanej do wniosku o udzielenie pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy, którego obszar działania byłby właściwy dla siedziby podmiotu – wnioskodawcy albo dla miejsca wykonywania pracy przez bezrobotnego, bądź zlokalizowanego najbliżej miejsca prowadzonej działalności, w sprawie dostępności i możliwości skierowania przez urząd pracy bezrobotnych posiadających kwalifikacje niezbędne dla wykonywania pracy na planowanym do utworzenia stanowisku pracy; w przypadku uzyskania informacji z powiatowego urzędu pracy o braku bezrobotnych na danym terenie spełniających kryteria tworzonego stanowiska pracy, pożyczkobiorca może zatrudnić na tym stanowisku bezrobotnego bez skierowania powiatowego urzędu pracy;
- 5 – zaświadczenia z właściwego urzędu skarbowego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o niezaleganiu z wpłatami odpowiednich należności wystawione nie wcześniej niż 3 miesiące przed datą złożenia wniosku;
- 6 – zobowiązania do dostarczenia, w terminie 7 dni od zatrudnienia skierowanego bezrobotnego, potwierdzonej za zgodność z oryginałem kopii skierowania bezrobotnego z powiatowego urzędu pracy na utworzone stanowisko pracy, pod rygorem utraty możliwości wnioskowania o umorzenie;
- 7 – oświadczenia o niekaralności w okresie 2 lat przed wystąpieniem z wnioskiem o pożyczkę, za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu, w rozumieniu ustawy z dnia 6 czerwca 1997 kodeks karny lub ustawy z dnia 28 października 2002 roku o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary.

Przepisy nie określają terminu na złożenie wniosku o udzielenie pożyczki. Pożyczki będą udzielone do wyczerpania przeznaczonych na ten cel środków finansowych¹²⁸.

Niezbędnym elementem towarzyszącym wnioskowi jest kosztorys dotyczący tworzonego stanowiska pracy, który niewątpliwie będzie miał decydujący wpływ na wysokość pożyczki. Maksymalna jej wysokość została ustalona na poziomie 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia (art. 61h ust. 1 u.p.z.). Podstawą udzielenia pożyczki jest umowa albo aneks do umowy, jeżeli chodzi o osoby które już wcześniej uzyskały pożyczkę. Stronami umowy są podmiot uprawniony (wskazany w art. 61e pkt 1 u.p.z.) oraz pośrednik finansowy (o jakim mowa w art. 61g u.p.z.). Przepisy nie określają treści umowy pożyczki z wyjątkiem tego, że powinna zawierać wysokość udzielonego wsparcia (art. 61h ust. 1 u.p.z.). Niewątpliwie prawidłowe określenie poszczególnych jej elementów jest istotne z uwagi na obowiązek zwrotu niespłaconej pożyczki wraz z odsetkami ustawowymi w razie naruszenia warunków umowy (art. 61o u.p.z.). Wraz z zawarciem umowy następuje przekazanie środków finansowych pożyczkobiorcy na rachunek wskazany przez niego. Natomiast spłata następuje na

¹²⁸ Zob. <http://wsparciestarcie.bgk.pl/program/pozyczka-na-miejsce-pracy/faq/>.

rachunek bankowy właściwego pośrednika finansowego (art. 61h ust. 5 u.p.z.). Zgodnie z §10 ust. 10 Regulaminu możliwe jest ubieganie się o pożyczkę na utworzenie kilku stanowisk pracy. Zawarcie umowy warunkuje zatrudnienie osoby bezrobotnej, w tym bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy. W tym miejscu należy podkreślić, iż w zależności od tego czy pożyczkobiorca zatrudnia osobę bezrobotną skierowaną przez powiatowy urząd pracy, czy nie, inaczej kształtują się jego obowiązki. Pożyczkobiorca, któremu udzielono pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy jest obowiązany poinformować, z 14-dniowym wyprzedzeniem, powiatowy urząd pracy oraz pośrednika finansowego o terminie zatrudnienia bezrobotnego oraz potwierdzić zatrudnienie bezrobotnego w terminie 7 dni od dnia jego zatrudnienia (art. 61x ust. 1 u.p.z.). Dodatkowo nałożono na niego obowiązek informowania pośrednika finansowego oraz powiatowego urzędu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę ze skierowanym bezrobotnym nie później niż w terminie 7 dni od dnia jej rozwiązania (art. 61x ust. 2 u.p.z.). W sytuacji, gdy powiatowy urząd pracy w terminie 30 dni od dnia otrzymania informacji o rozwiązaniu umowy o pracę ze skierowanym bezrobotnym, nie skieruje bezrobotnego spełniającego wymagania utworzonego stanowiska pracy, może zatrudnić na tym stanowisku bezrobotnego bez skierowania powiatowego urzędu pracy (art. 61x ust. 3 u.p.z.).

Warto zauważyć, iż pożyczkobiorca nie ponosi opłat i kosztów z tytułu udzielonej pożyczki na utworzenie stanowiska pracy (art. 61h ust. 6 u.p.z.). Oprocentowanie pożyczki jest stałe i wynosi w skali roku 0,25 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski. Stałość oprocentowania oznacza, że oprocentowanie ustalone przy zawarciu umowy obowiązuje w całym okresie finansowania¹²⁹. W przypadku pożyczki na utworzenie stanowiska pracy okres spłaty wynosi maksymalnie 3 lata (art. 61h ust. 3 u.p.z.), z jednym zastrzeżeniem zawartym w art. 61j ust. 3 u.p.z. Zgodnie ze wskazanym przepisem pożyczka na utworzenie stanowiska pracy powiększa kapitał zadłużenia z tytułu pożyczki udzielonej na podjęcie działalności gospodarczej, a jej spłata następuje zgodnie z harmonogramem spłaty pożyczki udzielonej na podjęcie działalności gospodarczej. W odróżnieniu od pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, w przypadku pożyczki na utworzenie stanowiska pracy nie przysługuje prawo do karencji w jej spłacie (art. 61h ust. 3 u.p.z.).

Analogicznie jak w przypadku pożyczki na utworzenie stanowiska pracy, pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej udzielana jest na wniosek osoby uprawnionej, o której mowa była wcześniej. Zgodnie z §3 ust. 3 Regulaminu wnioski o pożyczkę składane są u pośredników finansowych działających w ramach danego obszaru kraju, terytorialnie właściwych ze względu na prowadzenie działalności gospodarczej. Zgodnie natomiast z §7 Regulaminu ubiegający się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej musi spełnić następujące warunki:

¹²⁹ Zob. <http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/dzienne/stopy.htm>

- 1 – w okresie 12 miesięcy poprzedzających dzień złożenia wniosku nie prowadził działalności gospodarczej,
- 2 – na dzień składania wniosku o pożyczkę, aż do momentu podpisania umowy pożyczki, nie osiągnął wieku emerytalnego, o którym mowa w art. 24 ust. 1a i 1b oraz w art. 27 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych¹³⁰,
- 3 – na dzień składania wniosku o pożyczkę, aż do momentu podpisania umowy pożyczki, nie jest zatrudniony oraz nie wykonuje innej pracy zarobkowej,
- 4 – w okresie 2 lat przed dniem złożenia wniosku o pożyczkę nie był skazany za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu w rozumieniu przepisów kodeksu karnego lub ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary,
- 5 – w okresie 3 lat podatkowych nie uzyskał pomocy *de minimis* przekraczającej 200000 euro lub 100000 euro w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą w sektorze transportu drogowego towarów,
- 6 – zobowiązał się do niezawieszenia działalności gospodarczej w okresie 12 miesięcy po dniu jej rozpoczęcia,
- 7 – zobowiązał się do wykorzystania środków pożyczki zgodnie z przeznaczeniem,
- 8 – środki pożyczki nie będą wykorzystane na zakup pojazdów przeznaczonych do transportu drogowego towarów,
- 9 – zobowiązał się poddać kontroli, w tym kontroli w siedzibie pożyczkobiorcy, dokonywanej przez MPiPS, BGK, pośrednika finansowego bądź inne uprawnione podmioty w zakresie prawidłowości wykorzystania środków pożyczki oraz zapewnia, w czasie tej kontroli, prawa wglądu we wszystkie dokumenty i dane związane z udzieloną pożyczką i przedmiotem finansowania ze środków pożyczki,
- 10 – zobowiązał się do przechowywania dokumentacji związanej z udzieloną pożyczką i przedmiotem finansowania ze środków pożyczki przez okres 10 lat od podpisania umowy pożyczki, w sposób zapewniający poufność i bezpieczeństwo.

Przepisy nie określają treści wniosku, wskazują jedynie, iż czynnikiem niezbędnym do jego rozpatrzenia jest przedstawienie opisu i kosztorysu zamierzonej działalności gospodarczej. Szczegółowa jego treść została określona w §9 Regulaminu. Zgodnie z nim wniosek powinien zawierać:

- 1 – Kwotę wnioskowanej pożyczki oraz sposób jej wydatkowania, przewidywane źródło pozyskiwania środków na jej spłatę.
- 2 – Rodzaj działalności gospodarczej, którą zamierza podjąć oraz symbol podklasy rodzaju działalności określone zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD).
- 3 – Opis zakładanego przedsięwzięcia.

¹³⁰ Dz.U. z 2013, poz. 1440 ze zm.

- 4 – Szczegółową specyfikację wydatków przeznaczonych w szczególności na zakup środków trwałych, urządzeń, maszyn, materiałów, towarów, usług, pozyskanie lokalu oraz harmonogram wydatków w ramach wnioskowanej pożyczki.
- 5 – Przewidywane efekty ekonomiczne prowadzenia działalności gospodarczej.
- 6 – Informację o planowanym miejscu prowadzenia działalności.
- 7 – Potwierdzoną za zgodność z oryginałem kopię odpisu dyplomu wnioskodawcy lub zaświadczenie o uzyskanym wykształceniu – dotyczy absolwentów szkół i uczelni.
- 8 – Zaświadczenie z PUP potwierdzające posiadanie przez wnioskodawcę statusu bezrobotnego – dotyczy bezrobotnych.
- 9 – Zaświadczeń z wyższej uczelni o kontynuacji przez wnioskodawcę nauki na ostatnim roku studiów – dotyczy studentów ostatniego roku studiów.
- 10 – Informację o stanie cywilnym wnioskodawcy.
- 11 – Proponowaną formę zabezpieczenia spłaty wnioskowanej pożyczki.
- 12 – Oświadczenie wnioskodawcy o nieprowadzeniu działalności gospodarczej w okresie roku przed złożeniem wniosku.
- 13 – Oświadczenie wnioskodawcy o niewykonywaniu zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej.
- 14 – Oświadczenie wnioskodawcy o niekaralności w okresie 2 lat przed wystąpieniem z wnioskiem o pożyczkę, za przestępstwa przeciwko obrotowi gospodarczemu, w rozumieniu ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny lub ustawy z dnia 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary.
- 15 – Zaświadczenia o pomocy *de minimis*, otrzymanej w okresie ostatnich 3 lat podatkowych, albo oświadczenia o wielkości pomocy *de minimis* otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie.
- 16 – Upoważnienie do przetwarzania danych osobowych.
- 17 – Oświadczenie o nieubieganiu się przez wnioskodawcę o inne środki publiczne na pojęcie działalności gospodarczej.

Wskazany Regulamin w §6 wprowadza wyłączenia dotyczące pewnych rodzajów działalności, które nie mogą korzystać z tej formy finansowania. W rezultacie pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej nie może dotyczyć prowadzenia działalności:

1. Związanej z produkcją, przetwarzaniem i wprowadzaniem do obrotu podstawowych produktów rolnych wymienionych w załączniku I do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.
2. W sektorze górnictwa węgla.
3. W sektorze rybołówstwa i akwakultury.
4. W sektorach hutnictwa, żelaza i stali oraz włókien syntetycznych.
5. W sektorze budownictwa okrętowego.

6. W zakresie produkcji lub obrotu bronią.
7. Związanej z branżą erotyczną.
8. Prowadzonej w formie spółki prawa handlowego (w tym w dziedzinach wymienionych w punkcie 1-7).

Warto w tym miejscu zauważyć, iż regulacja zawarta w Regulaminie dopuszcza ubieganie się o pożyczkę osoby uprawnione, które zamierzają prowadzić wspólnie działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej, jak również wtedy, gdy tylko jedna z osób z planowanej do założenia spółki cywilnej ubiega się o pożyczkę (§8 ust. 1 i 4 Regulaminu). W tym ostatnim przypadku wskazane jest jednak, by umowa spółki cywilnej została podpisana po otrzymaniu pożyczki (§8 ust. 5 Regulaminu). Podstawę przyznania pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej stanowi umowa, której zawarcie poprzedza złożenie wniosku z niezbędnymi dokumentami, o jakich była mowa wcześniej. Zgodnie z §5 ust. 2 Regulaminu rozpatrzenie wniosku o pożyczkę oraz podjęcie decyzji w sprawie udzielenia pożyczki odbywa się w terminie 14 dni roboczych od daty złożenia prawidłowo wypełnionego i kompletnego wniosku o pożyczkę.

Po uzyskaniu pozytywnej oceny wniosku kolejnym etapem warunkującym podpisanie umowy pożyczki jest rejestracja działalności gospodarczej (§6 ust. 5 Regulaminu). Wpis następuje do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Wpisowi do ewidencji podlegają bowiem przedsiębiorcy będący osobami fizycznymi. Przedsiębiorca ma prawo w tym wniosku określić późniejszy dzień podjęcia działalności gospodarczej niż dzień złożenia wniosku.

Zgodnie z art. 61 i ust. 4 u.p.z. środki finansowe z tytułu pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej są wypłacane przez pośrednika finansowego na podstawie harmonogramu po zarejestrowaniu przez pożyczkobiorcę działalności gospodarczej. Zgodnie z §6 ust. 6 Regulaminu pożyczka na rozpoczęcie działalności wypłacana jest:

1. Po ustanowieniu prawnego zabezpieczenia spłaty pożyczki.
2. Po złożeniu przez pożyczkobiorcę oświadczenia, że nie stara się o inne środki publiczne i nie otrzymał innych środków publicznych na rozpoczęcie działalności gospodarczej.
3. Jednorazowo bądź w transzach, zgodnie z zaakceptowanym przez pośrednika finansowego harmonogramem.

Maksymalna kwota pożyczki została ustalona na poziomie 20-krotności przeciętnego wynagrodzenia (art. 61i ust. 1 u.p.z.). Dodatkowo dopuszcza się sfinansowanie kosztów podjęcia działalności bez wnoszenia wkładu własnego, czyli w 100% ze środków uzyskanych w ramach pożyczki (art. 61i ust. 2 u.p.z.). Okres spłaty pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej nie może być dłuższy niż 7 lat. Przy czym dopuszczono przy tej formie pomocy możliwość skorzystania z karencji w spłacie kapitału na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy. Biorąc pod uwagę odpowiednie odesłanie do przepisów art. 61h ust. 2 u.p.z., oprocentowanie jest stałe i wynosi w skali roku 0,25 stopy redyskonta weksli przyjmowanych prze NBP. Stałość oprocentowania oznacza, że jego wysokość ustalona przy zawieraniu umowy nie ulega zmianie w całym okresie

finansowania. Spłata pożyczki następuje w równych ratach płatnych na rachunek właściwego pośrednika finansowego (art. 61i ust. 5 w zw. z art. 61h ust. 5 u.p.z.)¹³¹. Warto w tym miejscu podkreślić, iż pożyczkobiorca nie ponosi opłat i kosztów z tytułu udzielonej pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej (art. 61i ust. 5 w zw. z art. 61h ust. 6 u.p.z.). Ustawodawca przewidział dodatkowo dla podmiotów, którym udzielono pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej możliwość skorzystania z pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego. Warunkiem ubiegania się o nią jest upływ co najmniej 3 miesięcy od rozpoczęcia spłaty pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej (art. 61j ust. 1 u.p.z.). Przy czym istotne w tym przypadku jest korzystanie przez pożyczkobiorcę z okresu karencji, czyli zawieszenia spłaty pożyczki udzielonej na podjęcie działalności gospodarczej. W razie skorzystania z powyższego uprawnienia bieg 3-miesięcznego terminu, o jakim była mowa wyżej, rozpoczyna się po zakończeniu okresu karencji (art. 61j ust. 2 u.p.z.). Jednocześnie pożyczka na utworzenie stanowiska pracy powiększa kapitał zadłużenia z tytułu już udzielonej pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej. Co więcej, jej wpłata następuje zgodnie z pierwotnym harmonogramem spłaty pożyczki (art. 61j ust. 3 u.p.z.).

Warto zauważyć preferencyjne podejście ustawodawcy w odniesieniu do pożyczkobiorców korzystających jednocześnie z pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy. Przysługuje im bowiem możliwość skorzystania jednorazowo z umorzenia pożyczki udzielonej na utworzenie pierwszego stanowiska pracy dla bezrobotnego. Dotyczy to jednak tylko sytuacji, w której bezrobotny został zatrudniony na podstawie skierowania przez powiatowy urząd pracy (art. 61p ust. 1 u.p.z.). Szerzej na ten temat będzie mowa w dalszej części monografii.

Formą zabezpieczenia spłaty i zwrotu pożyczki na stworzenie stanowiska pracy, a także pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej jest weksel in blanco i poręczenie dwóch osób fizycznych (art. 61m ust. 1 u.p.z.). Z brzmienia przepisów wynika, iż wskazane warunki muszą być spełnione łącznie. Jednocześnie ustawodawca dopuścił możliwość ustanowienia innego zabezpieczenia niż poręczenie dwóch osób fizycznych, co uzależnione będzie od oceny dokonanej przez pośrednika finansowego (art. 61m ust. 2 u.p.z.). Jako przykład takiego zabezpieczenia można wskazać na przykład hipotekę, zabezpieczenia rzeczowe, gwarancję bankową, ubezpieczeniową, poręczenie przez jedną osobę fizyczną lub prawną. Zgodnie z art. 61n u.p.z podstawę rozliczenia pożyczek stanowią opłacone faktury lub inne równoważne dokumenty księgowe. Warto podkreślić, iż zdarzenia gospodarcze występujące w okresie sprawozdawczym muszą zostać odzwierciedlone w dokumentacji księgowej. Podstawę zapisów w księgach rachunkowych stanowią dokumenty źródłowe stwierdzające dokonanie operacji gospodarczych. Ponadto spełniają one ważną funkcję przy dochodzeniu roszczeń od kontrahentów, instytucji czy

¹³¹ Wnioski o pożyczkę składane są u pośredników finansowych działających w ramach danego obszaru kraju terytorialnie właściwych ze względu na prowadzenie działalności gospodarczej (§3 ust. 3 Regulaminu).

osób, a także ważny instrument ochrony majątku, niezbędny do rozliczenia osób materialnie odpowiedzialnych. Z ogółu dowodów księgowych w ustawie o rachunkowości wyodrębniono dokumenty:

- 1 – zewnętrzne obce, otrzymane od kontrahentów,
- 2 – zewnętrzne własne, przekazywane w oryginale kontrahentom,
- 3 – wewnętrzne, dotyczące operacji wewnątrz jednostki.

Do dowodów księgowych zalicza się również dokumenty, które nie wynikają bezpośrednio z operacji gospodarczych. Są to:

- 1 – dowody zbiorcze dotyczące wielu jednorodnych dowodów źródłowych (np. polecenie księgowania, zestawienia dowodów); mogą być one wystawiane ręcznie lub automatycznie i prezentowane w postaci zestawienia kwot z poszczególnych dowodów z oznaczeniem ich identyfikatora,
- 2 – dowody korygujące dokonane zapisy księgowe, takie jak noty księgowe czy faktury korygujące VAT,
- 3 – dowody rozliczeniowe, które ujmują dokonane już zapisy według innych kryteriów klasyfikacyjnych (np. rozdzielniki kosztów)¹³²; z kolei art. 21 ust. 1 ustawy o rachunkowości określa elementy, które powinien zawierać dowód księgowy. Tylko dowody księgowe zawierające wszystkie elementy wymienione w ust. 1 pkt 1-6 spełniają wymóg kompletności¹³³. To minimum informacji kwalifikujących dokument do księgowania.

¹³² M. Hass-Symotiuk, *Komentarz do art. 20 ustawy o rachunkowości*, [w:] *Ustawa o rachunkowości. Komentarz*, Wolters Kluwer SA, Wyd. 7, 2016, red. T. Kiziukiewicz, www.lex.pl

Zgodnie z art. 20 ust. 2 ustawy o rachunkowości podstawą zapisów w księgach rachunkowych są dowody księgowe stwierdzające dokonanie operacji gospodarczej, zwane dalej „dowodami źródłowymi”:

- 1) zewnętrzne obce – otrzymane od kontrahentów;
- 2) zewnętrzne własne – przekazywane w oryginale kontrahentom;
- 3) wewnętrzne – dotyczące operacji wewnątrz jednostki.

Natomiast zgodnie z art. 20 ust. 3 ustawy o rachunkowości podstawą zapisów mogą być również sporządzone przez jednostkę dowody księgowe:

- 1) zbiorcze – służące do dokonania łącznych zapisów zbioru dowodów źródłowych, które muszą być w dowodzie zbiorczym pojedynczo wymienione;
- 2) korygujące poprzednie zapisy;
- 3) zastępcze – wystawione do czasu otrzymania zewnętrznego obcego dowodu źródłowego;
- 4) rozliczeniowe – ujmujące już dokonane zapisy według nowych kryteriów klasyfikacyjnych (Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o *rachunkowości*, Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1047).

¹³³ Art. 21 [Wymogi formalne dowodów księgowych].

1. Dowód księgowy powinien zawierać co najmniej:

- 1) określenie rodzaju dowodu i jego numeru identyfikacyjnego;
- 2) określenie stron (nazwy, adresy) dokonujących operacji gospodarczej;
- 3) opis operacji oraz jej wartość, jeżeli to możliwe, określoną także w jednostkach naturalnych;
- 4) datę dokonania operacji, a gdy dowód został sporządzony pod inną datą – także datę sporządzenia dowodu;
- 5) podpis wystawcy dowodu oraz osoby, której wydano lub od której przyjęto składniki aktywów;
- 6) stwierdzenie sprawdzenia i zakwalifikowania dowodu do ujęcia w księgach rachunkowych przez wskazanie miesiąca oraz sposobu ujęcia dowodu w księgach rachunkowych (dekretacja), podpis osoby odpowiedzialnej za te wskazania.

Ustawodawca określił ponadto przesłanki zwrotu niespłaconej kwoty pożyczki. Zgodnie z art. 61o ust. 1 u.p.z. pożyczkobiorca jest obowiązany dokonać zwrotu niespłaconej kwoty pożyczki na utworzenie stanowiska pracy lub pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pożyczki, w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy od dnia wezwania do jej zwrotu, jeżeli zatrudnił na utworzonym stanowisku pracy bezrobotnego lub prowadził działalność gospodarczą przez okres krótszy niż 12 miesięcy albo naruszył inne warunki umowy. Co więcej, zwrot niespłaconej kwoty pożyczki, o której była mowa wyżej, podlega zwiększeniu o kwotę uzyskanej korzyści wynikającej z różnicy oprocentowania spłaconej części pożyczki w stosunku do oprocentowania równego stopie referencyjnej obliczonej zgodnie z metodologią określoną w Komunikacie Komisji w sprawie zmiany metody ustalania stóp referencyjnych i dyskontowych¹³⁴ obowiązującego w dniu otrzymania pożyczki (art. 61o ust. 2 u.p.z.). Przepis art. 61o ust. 3 u.p.z. określa również przypadek, w którym pożyczkobiorca zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej lub zlikwidował utworzone stanowisko pracy dla bezrobotnego (w tym skierowanego przez powiatowy urząd pracy) w okresie do 36 miesięcy obliczonych od pierwszego miesiąca, w którym podjął działalność z wykorzystaniem środków pożyczki lub od pierwszego miesiąca w którym zatrudnił na utworzonym stanowisku pracy bezrobotnego (w tym skierowanego przez powiatowy urząd pracy) z wykorzystaniem środków pożyczki. Odwołanie w art. 61o u.p.z. do ustępu pierwszego wskazanego przepisu dookreśla minimalny okres prowadzenia działalności gospodarczej lub zatrudnienia na utworzonym stanowisku bezrobotnego (w tym skierowanego przez powiatowy urząd pracy) przez pożyczkobiorcę na poziomie 12 miesięcy. W rezultacie komentowany przepis ma zastosowanie tylko, gdy do zaistnienia okoliczności wskazanej w przepisie dochodzi w okresie od 12 do 36 miesięcy. Wówczas pożyczkobiorca spłaca pozostały do spłaty kapitał pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub pozostały do spłaty kapitał pożyczki na utworzenie stanowiska pracy wraz z odsetkami równymi stopie referencyjnej obliczonej zgodnie z metodologią określoną w komunikacie Komisji w sprawie zmiany metody ustalania stóp referencyjnych i dyskontowych, naliczonymi od dnia zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub od dnia likwidacji utworzonego stanowiska pracy zgodnie z terminami przyjętymi w harmonogramie spłat pożyczek.

Przepisy przewidują ponadto możliwość umorzenia pożyczek, zarówno całości, jak i części należności pozostałej do spłaty. Kompetencja w tym zakresie należy do ministra właściwego do spraw pracy. Można tutaj wskazać

Patrz szerzej: A. Czajor, G. Idzikowska, A. Walińska, *Komentarz do art. 21 ustawy o rachunkowości*, [w:] *Ustawa o rachunkowości. Komentarz*, red. E. Walinska, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, www.lex.pl

¹³⁴ Dz.Urz. UE C 14 z 19.01.2008, s. 8.

dwa przypadki, których zaistnienie rodzi po stronie ministra uprawnienie do umorzenia.

W pierwszej kolejności należy wskazać na możliwość umorzenia w całości lub części należności niespłaconych pożyczek. Dotyczy to pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, a także pożyczki na utworzenie stanowiska pracy bezrobotnego (w tym skierowanego przez powiatowy urząd pracy). Warunkiem takiego umorzenia jest jednak wystąpienie przesłanek określonych w art. 56 lub 57 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych¹³⁵. Pierwszy ze wskazanych przepisów dotyczy umarzania należności w całości oraz zawiera bardziej szczegółowe obwarowania, natomiast drugi dotyczy umarzania należności w części. Zgodnie z art. 56 u.f.p. należności mogą być umarzane w całości, jeżeli wystąpi jedna z enumeratywnie wymienionych okoliczności. Są to:

1. Śmierć osoby fizycznej, która nie pozostawiła żadnego majątku albo pozostawiła majątek niepodlegający egzekucji, na podstawie odrębnych przepisów, albo pozostawiła przedmioty codziennego użytku domowego, których łączna wartość nie przekracza kwoty 6000 zł.
2. Wykreślenie osoby prawnej z właściwego rejestru osób prawnych przy jednoczesnym braku majątku, z którego można by egzekwować należność, a odpowiedzialność z tytułu należności nie przechodzi z mocy prawa na osoby trzecie.
3. Wystąpienie uzasadnionego przypuszczenia, że w postępowaniu egzekucyjnym nie uzyska się kwoty wyższej od kosztów dochodzenia i egzekucji tej należności lub postępowanie egzekucyjne okazało się nieskuteczne.
4. Sytuacja, w której jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej uległa likwidacji.
5. Sytuacja, w której zachodzi ważny interes dłużnika lub interes publiczny.

W przypadku, gdy oprócz dłużnika głównego są zobowiązane inne osoby należności mogą zostać umorzone tylko wtedy, gdy warunki umarzania są spełnione wobec wszystkich zobowiązanych (art. 56 ust. 2 u.f.p.).

Natomiast zgodnie z art. 57 pkt 1 u.f.p. na wniosek dłużnika należności mogą być umarzane w części. Wprawdzie przepisy ustawy nie określają treści wniosków to wydaje się jednak zasadne, iż powinien on być szczegółowo umotywowany. Chodzi tutaj o ocenę wniosku przez organ. We wniosku należy zatem wykazać ważny interes, taki jak np. sytuację rodzinną, majątkową i wysokość dochodów, jak również to, że ściągnięcie należności spowodowałoby nadmierne obciążenie majątkowe lub inne ciężkie skutki¹³⁶.

Z kolei drugi przypadek umorzenia dotyczy zasygnalizowanej już wcześniej sytuacji pożyczkobiorcy korzystającego jednocześnie z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej oraz pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy (art. 61p u.p.z.).

¹³⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 2013 poz. 885 ze zm., zw. dalej jako u.f.p.

¹³⁶ L. Lipiec-Warzecha, Komentarz do art. 57, [w:] Ustawa o finansach publicznych. Komentarz, red. L. Lipiec-Warzecha, LEX/el. 2011.

Może tutaj dojść do jednorazowego umorzenia należności, z tym jednak zastrzeżeniem, iż kwota należności podlegająca umorzeniu nie może przekroczyć kwoty pozostałej do spłaty wraz z odsetkami z tytułu pożyczki na utworzenie pierwszego stanowiska pracy (art. 61p ust. 3 u.p.z.). Jednocześnie ustawodawca wprowadza dwie przesłanki, których łączne zaistnienie daje ministrowi możliwość skorzystania z uprawnienia w zakresie umorzenia. Warunkiem koniecznym jest zatem utrzymanie przez co najmniej 12 miesięcy pierwszego stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy, a także niezaleganie ze spłatą rat pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy oraz pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej (art. 61p ust. 2 u.p.z.).

Warto zauważyć, iż umorzenia dokonywane we wszystkich wskazanych przypadkach stanowią pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis* (art. 61r u.p.z.).

Dodatkową formą wsparcia dla osób fizycznych korzystających z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej jest dofinansowanie usług doradczych i szkoleniowych. Na tle regulacji dotyczącej tego rodzaju świadczeń dochodzi jednak do pewnych nieścisłości. Dotyczą one w szczególności określenia na jakim etapie przysługuje ta forma pomocy. Zgodnie bowiem z art. 61e pkt 3 u.p.z. usługi doradcze i szkoleniowe skierowane są do osób, którym udzielono pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej. Z drugiej jednak strony, pośrednicy finansowi jako podmioty odpowiedzialne za usługi doradcze i szkoleniowe (art. 61g u.p.z.) zostały zobowiązane do współpracy z określonymi podmiotami w celu zapewnienia możliwości skorzystania ze wskazanych usług zarówno przez osoby ubiegające się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej, jak również pożyczkobiorców, którym takiej pożyczki udzielono (art. 61s ust. 1 u.p.z.). Przy czym ustawodawca wskazuje tutaj na uczelnie, które mają stanowić łącznik do kontaktów z organizacjami działającymi na rzecz rozwoju przedsiębiorczości w szczególności akademickimi inkubatorami przedsiębiorczości, akademickimi biurami karier i centrami informacyjno-doradczymi. Z porównania art. 61e pkt 3 u.p.z. oraz art. 61s ust. 1 u.p.z. wynika zatem brak konsekwencji ustawodawcy. W tym ostatnim przepisie rozszerzono bowiem możliwość skorzystania z usług doradczych i szkoleniowych o osoby ubiegające się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej. Prowadzi to zatem do wniosku, że intencją ustawodawcy było szerokie zastosowanie komentowanego instrumentu. Dodatkowo świadczy o tym fakt, iż określony został odmiennie zakres usług w zależności od jego adresata. W przypadku osób ubiegających się o pożyczkę chodzi o usługi doradcze i szkoleniowe w zakresie przedsiębiorczości obejmujące w szczególności sporządzanie opisu i kosztorysu przedsięwzięcia (art. 61s ust. 2 u.p.z.). Z kolei pożyczkobiorcy, za których należy uważać osoby którym pożyczki już udzielono mogą liczyć na usługi doradcze i szkoleniowe w szczególności w zakresie: zakładanie działalności gospodarczej, form opodatkowania planowanej działalności gospodarczej, prowadzenia księgowości (art. 61s ust. 3 u.p.z.). Zastosowanie w obydwu przypadkach zwrotu „w szczególności” świadczy o tym, iż ustawodawca wskazał

tylko przykłady zagadnień, które mogą wchodzić w zakres usług doradczych i szkoleniowych. Co więcej, warto zauważyć, iż użycie spójnika „i” przy usługach doradczo-szkoleniowych oznacza, iż dofinansowaniem będą objęte jednocześnie usługi doradcze i szkoleniowe. Nie będzie zatem możliwe ograniczenie się wyłącznie do usług doradczych czy tylko do usług szkoleniowych.

Pewne niejasności budzi źródło finansowania usług doradczo-szkoleniowych w przypadku, gdy mają być świadczone dla osób ubiegających się o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej. W przepisie art. 61e pkt 3 u.p.z. mowa jest bowiem o dofinansowaniu tych usług w odniesieniu do osób, którym pożyczka została udzielona. Powstaje w tym miejscu pytanie czy można mówić o finansowaniu tych usług w odniesieniu do osób ubiegających się dopiero o pożyczkę, czy może te usługi są świadczone nieodpłatnie? Co więcej, zgodnie z art. 61s ust. 4 u.p.z. wynika, iż usługi świadczone pożyczkobiorcom mogą być finansowane ze środków wskazanych w art. 61e u.p.z. do wysokości 30% przeciętnego wynagrodzenia na jedną uprawioną osobę. Warto zauważyć, iż w przepisie tym ustawodawca posługuje się pojęciem „pożyczkobiorcy”. Z uwagi na brak wyjaśnienia tego pojęcia należy przyjąć powszechne jego rozumienie, w myśl którego są to osoby, które otrzymały pożyczkę. W przepisie art. 61e u.p.z., który określa rodzaje nowych form pomocy, mowa jest bowiem tylko o dofinansowaniu usług doradczych i szkoleniowych w odniesieniu do osób, którym udzielono pożyczki. Powstaje zatem pytanie o jakim źródle finansowania możemy mówić w przypadku usług świadczonych na rzecz osób ubiegających się o pożyczki. Czy można w tym przypadku założyć odpowiednie stosowanie przepisu art. 61e w tym zakresie?

Kolejna nieścisłość pojawia się w związku z ustaleniem, czy usługi doradczo-szkoleniowe mogą być świadczone bezpośrednio przez pośredników finansowych. Zgodnie z art. 61s ust. 3 u.p.z. pożyczkobiorcy mogą skorzystać z usług doradczo-szkoleniowych świadczonych przez instytucje, o których mowa w ust. 1. Wydaje się zatem, iż wszystkie podmioty wskazane w tym przepisie, a zatem też pośrednicy finansowi, podpadają pod to pojęcie. Z kolei przeczy temu art. 61s ust. 2 u.p.z., w którym ustawodawca wymienia termin „instytucje” obok sformułowania „pośrednicy finansowi”. Na tle tych wątpliwości można wskazać powoływany wcześniej regulamin udzielania pożyczek, doradztwa i szkoleń, zgodnie z którym usługi doradczo-szkoleniowe świadczone są bezpośrednio przez pośredników albo we współpracy z innymi instytucjami.

Na podstawie zgromadzonych danych można stwierdzić, że instrument w formie pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej oraz na tworzenie nowych miejsc pracy cieszy się dużym zainteresowaniem. Od początku uruchomienia instrumentu w formie pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej oraz na tworzenie nowych miejsc pracy, tj. od listopada 2014 r. (rozpoczęcie naboru wniosków) do końca 2014 r. podpisano 29 umów o pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej na łączną kwotę 1 882 871 zł oraz 8 umów o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy na łączną kwotę 180 000 zł. Natomiast w 2015 r. podpisano 1 707 umów o pożyczkę na podjęcie

działalności gospodarczej na łączną kwotę 105 381 343 zł oraz 29 umów o pożyczkę na utworzenie stanowiska pracy na łączną kwotę 108 671 zł. Liczba pożyczkobiorców wskazuje, że pomoc w formie niskooprocentowanych pożyczek jest atrakcyjnym instrumentem i odpowiada rzeczywistym potrzebom grupy docelowej oraz przyczynia się do wzrostu przedsiębiorczości.

O dużym zainteresowaniu tym instrumentem świadczy fakt, że minister właściwy do spraw pracy dwukrotnie w 2015 r. uruchomił dodatkowe środki na jego realizację w łącznej kwocie 62,8 mln zł, w związku z ich wykorzystaniem przez pośredników finansowych udzielających pożyczek.

Cel w postaci poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy także został osiągnięty. Na podstawie zgromadzonych danych osoby poniżej 30 roku życia stanowią 53% wszystkich pożyczkobiorców, a 35% pożyczkobiorców stanowią studenci i absolwenci¹³⁷.

Warto zauważyć, iż w latach 2014-2015, a także w pierwszej połowie 2016 r. na obszarze działania powiatowego urzędu pracy w Łodzi nikt nie podjął inicjatywy w zakresie omawianych instrumentów.

4.3.5. Programy regionalne

Jednym z założeń nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia z marca 2014 roku było zwiększenie wpływu samorządu województwa na kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy poprzez inicjowanie programów regionalnych. Te z kolei mają być realizowane we współpracy z powiatowymi urzędami pracy w odniesieniu do bezrobotnych określonych na podstawie diagnozy sytuacji na regionalnym rynku pracy. Twórcy nowelizacji zaliczyli programy regionalne do nowych narzędzi wspierających tworzenie miejsc pracy i powrót do zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym dla powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka. W grupie tej znalazły się ponadto: grant na telepracę i świadczenia aktywizacyjne, a także pożyczki z Funduszu Pracy na stworzenie miejsca pracy lub podjęcie działalności gospodarczej. Powyższy cel ma zostać zrealizowany przez programy regionalne, które zostały określone w rozdziale 13b (art. 66c u.p.z.) zatytułowanym „Programy regionalne” dodanym w wyniku nowelizacji z marca 2014 roku. Warto jednak zauważyć, iż konstrukcja ta nie jest czymś nowym na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia. Do czasu nowelizacji z grudnia 2008 roku¹³⁸ rozdział 13 (zatytułowany „Wspieranie lokalnych i regionalnych rynków pracy”) zawierał bowiem regulację dotyczącą programów regionalnych (art. 65-66 u.p.z.). Celem przyświecającym tej instytucji było: utrzymanie i tworzenie miejsc pracy, zmniejszenie negatywnych skutków bezrobocia, wsparcie przebiegu restrukturyzacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach, rozwój zasobów ludzkich i wzmocnienie równych szans na rynku pracy. Inicjatorem programu był marszałek

¹³⁷ Analiza ..., op. cit., s. 106.

¹³⁸ Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2009 r., nr 6, poz. 33 ze zm.

województwa. Podejmowane były we współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Na mocy upoważnienia zawartego w art. 66 ust. 5 u.p.z. wydane zostało rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2007 r. w sprawie programów regionalnych i projektów lokalnych¹³⁹, czego niestety zabrakło w obowiązującej regulacji. W konsekwencji prowadzi to do wniosku, iż przepis art. 63 u.p.z. dotyczący obecnie programów regionalnych w sposób całościowo reguluje tę problematykę, co dziwi wobec wcześniejszego sposobu określenia tego zagadnienia. Co więcej, rozbudowana systematyka przepisu art. 66c u.p.z. (aż 12 ustępów) budzi zastrzeżenia z punktu widzenia zasad techniki legislacyjnej. Konstrukcja wydaje się być mało czytelna.

W obecnym kształcie przepisy w sposób wyraźny nie określają idei programu regionalnego. Ideę przyświecającą tej instytucji przybliży art. 66c ust. 4 u.p.z., zgodnie z którym program regionalny obejmuje co najmniej jeden z priorytetów przyjętych do realizacji w ramach regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, zgodny z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy przedstawionymi w Krajowym Planie Działań. Z kolei regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia przygotowywany jest corocznie na podstawie Krajowego Planu Działań przez samorząd województwa przy uwzględnieniu strategii województwa, w tym w zakresie polityki społecznej, o których mowa w przepisach o samorządzie województwa¹⁴⁰ i przepisach o pomocy społecznej¹⁴¹. Regionalny plan działania określa priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia po zasięgnięciu opinii powiatów wchodzących w skład województwa oraz wojewódzkiej rady dialogu społecznego, o której mowa w ustawie z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego¹⁴². Co więcej, priorytet przyjęty w ramach regionalnego planu działania powinien być zgodny z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy przedstawionymi w Krajowym Planie Działań¹⁴³. Biorąc pod uwagę Krajowy Plan Działania na lata 2015-2017 należy wskazać następujące priorytety:

1 – Zwiększanie efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia.

Działania kierunkowe:

- a – rozwijanie innowacyjnych polityk rynku pracy,
- b – wspieranie tworzenia partnerstw na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym,
- c – sięganie po niewykorzystane zasoby na rynku pracy – bierni zawodowo, cudzoziemcy.

¹³⁹ Dz.U. nr 158, poz. 1108.

¹⁴⁰ Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, Dz.U. z 2016 r., poz. 486.

¹⁴¹ Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 163 ze zm., dalej zw. jako u.p.s.

¹⁴² Dz.U. poz. 1240.

¹⁴³ Uchwała Rady Ministrów z dnia 10 marca 2015 r. w sprawie *Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia*. Tekst dostępny na stronie <http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-programow-i-inne/krajowegoplanunarzeczczatrudnienianalata2015-2017>.

2 – Zwiększanie adaptacyjności na rynku pracy.

Działania kierunkowe:

- a – wspieranie mobilności i zatrudnialności pracowników na rynku pracy,
- b – wspieranie osób zaliczanych do grup defaworyzowanych na rynku pracy: osób młodych, długotrwale bezrobotnych, kobiet, osób 50+, grupy NEET¹⁴⁴, rodziców z małymi dziećmi, osób niepełnosprawnych,
- c – wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach gospodarczych o wysokim potencjale wzrostu zatrudnienia oraz sektorze ekonomii społecznej.

Zgodnie z art. 66c ust. 1 u.p.z. marszałek województwa inicjuje programy regionalne. Może to uczynić również na wniosek starostów, wojewódzkiej rady rynku pracy albo wojewódzkiej rady dialogu społecznego (art. 66c ust. 2 u.p.z.¹⁴⁵).

Warunkiem niezbędnym do wszczęcia inicjatywy w sprawie uruchomienia procedury w komentowanym zakresie jest diagnoza sytuacji na rynku pracy. Diagnoza ta jest bowiem podstawą zainicjowania programu regionalnego. Dokonywana jest ona, zgodnie z art. 66c ust. 3 u.p.z., na podstawie analiz i prognoz dotyczących w szczególności:

- sytuacji bezrobotnych na rynkach pracy województwa, powiatów i gmin,
- zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje na regionalnym rynku pracy,
- mobilności siły roboczej.

Realizatorem programu regionalnego jest wojewódzki urząd pracy, który działa w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy (art. 66c ust. 5 u.p.z.). Wojewódzki urząd pracy określa, biorąc pod uwagę diagnozę sytuacji na rynku pracy, grupy bezrobotnych, do których przynależność będzie uprawniała do udziału w programie (art. 66c ust. 6 u.p.z.). Ustawodawca przy określeniu odbiorcy programu regionalnego posługuje się pojęciem „uczestnik programu regionalnego”. Jednak w przypadku programów regionalnych pojęcie to będzie zawsze równoznaczne z osobą bezrobotną. Mimo iż regionalny plan działania, na podstawie którego powstaje program regionalny, określa poza bezrobotnymi także inne osoby wymagające wsparcia – ta ostatnia grupa nie będzie mogła być adresatem programu regionalnego. Biorąc pod uwagę wybrane grupy do objęcia wsparciem w ramach programu regionalnego, wojewódzki urząd pracy dokonuje wyboru powiatów, gdzie udział tych bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych jest największy. Jednocześnie wojewódzki urząd pracy przekazuje wybranym powiatowym urzędом pracy założenia programu regionalnego, które obejmują w szczególności: diagnozę sytuacji na wojewódzkim rynku pracy z uwzględnieniem w poszczególnych powiatach i gminach, wykaz powiatów

¹⁴⁴ Not in employment, education or training.

¹⁴⁵ Art. 66c ust. 2 u.p.z. w brzmieniu nadanych przez art. 70 pkt 4 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz.U. z 2015 r., poz. 1240.

proponowanych do objęcia programem regionalnym, proponowaną liczbę i strukturę uczestników programu regionalnego w poszczególnych powiatach, proponowaną wysokość środków Funduszu Pracy w przeliczeniu na jednego uczestnika programu regionalnego, proponowaną wysokość środków Funduszu Pracy dla poszczególnych powiatów, oczekiwane wskaźniki efektywności programu regionalnego dla poszczególnych powiatów (art. 66c ust. 7 u.p.z.). Następnie, po zaakceptowaniu założeń programu przez starostę, powiatowy urząd pracy przygotowuje propozycje działań, którymi zostaną objęci jego uczestnicy (art. 66c ust. 8 u.p.z.). W dalszej kolejności wojewódzki urząd pracy, we współpracy z powiatowymi urzędami pracy, uzgadnia zakres działań, którymi zostaną objęci uczestnicy programu regionalnego oraz przewidywane wskaźniki efektywności programu regionalnego dla powiatu. Dodatkowo dokonuje analizy czynników mogących wpłynąć negatywnie na efektywność programu regionalnego w powiecie oraz uzgadnia propozycje działań niezbędnych do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu regionalnego w powiecie (art. 66c ust. 9 u.p.z.). Z uwagi na brak określenia konkretnych działań jakie miałyby wchodzić w zakres programu regionalnego przyjąć należy, iż mogą to być wszystkie usługi i instrumenty, a także inne formy pomocy określone przepisami ustawy o promocji zatrudnienia.

Podstawą wdrożenia programu regionalnego jest porozumienie zawarte między wojewódzkim urzędem pracy a powiatowymi urzędami pracy. Warto podkreślić, iż może mieć ono zarówno charakter dwustronny, jak i wielostronny w zależności od ilości powiatów zaangażowanych w realizację programu. Przykładowa treść porozumienia została określona w art. 66c ust. 10 u.p.z. Zgodnie ze wskazanym przepisem wśród elementów takiego porozumienia powinny się znaleźć:

1. Wykaz powiatów, na których terenie będzie realizowany program regionalny i uzasadnienie wyboru tych powiatów.
2. Liczba i struktura uczestników programu regionalnego, ogółem i odrębnie dla poszczególnych powiatów.
3. Zakres działań planowanych do realizacji w ramach programu regionalnego w poszczególnych powiatach.
4. Koszt programu regionalnego ogółem i odrębnie dla poszczególnych powiatów oraz źródła finansowania.
5. Wskaźniki efektywności ogółem dla programu regionalnego i odrębnie dla poszczególnych powiatów.
6. Czynniki mogące wpłynąć negatywnie na efektywność programu regionalnego oraz działania niezbędne do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu regionalnego.

Źródłem finansowania programów regionalnych są środki Funduszu Pracy, o których mowa w art. 109 ust. 2a u.p.z. Ustawodawca dopuścił wsparcie finansowe z innych źródeł, bliżej ich jednak nie precyzując. Przepis art. 66c ust. 11 u.p.z. posługuje się jedynie ogólnym zwrotem „inne środki”. Marszałek województwa może przeznaczyć w ramach kwoty środków (limitu) Funduszu Pracy wydatkowanych w roku budżetowym na realizację programów na rzecz

promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań w województwie, ustalanych przez ministra właściwego do spraw pracy, według algorytmu, na realizację programów na rzecz promocji zatrudniania, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej nie więcej niż 5% kwoty środków (limitu) Funduszu Pracy z przeznaczeniem na finansowanie realizacji programów regionalnych.

Za monitoring programu regionalnego w poszczególnych powiatach, w tym wdrażanie działań niezbędnych do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji programu regionalnego, odpowiedzialny jest marszałek województwa (art. 66c ust. 12 u.p.z.). Warto podkreślić, iż uprawnienie kontrolne dotyczące realizacji programu regionalnego przysługuje też dysponentowi Funduszu Pracy, którym zgodnie z art. 103 ust. 2 u.p.z. jest minister właściwy do spraw pracy. Kontrola dotyczy może: wydatkowania środków Funduszu Pracy zgodnie z przeznaczeniem, przestrzegania zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy, właściwego dokumentowania oraz rozliczania otrzymanych i wydatkowanych środków Funduszu Pracy, nieprzekroczenia ustalonych przez ministra właściwego do spraw pracy kwot środków (limitów) Funduszu Pracy na finansowanie zadań realizowanych w roku budżetowym. Dodatkowo w procesie kontroli bierze udział także wojewoda, w zakresie przestrzegania zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy (art. 10 ust. 1 pkt 3 u.p.z.).

Jak wynika z danych gromadzonych w ramach statystyki publicznej w 2015 r. programy regionalne były realizowane w 6 województwach, tj. dolnośląskim, lubelskim, małopolskim, mazowieckim, pomorskim oraz świętokrzyskim.

W 2015 r. realizację programów regionalnych rozpoczęło 88 powiatowych urzędów pracy, zaś ich realizację zakończyło 55 powiatowych urzędów pracy. W końcu 2015 r. 43 powiatowe urzędy pracy realizowały nadal programy regionalne.

W 2015 r. 5 551 osób rozpoczęło udział w programach regionalnych. W grupie tej 56% stanowiły kobiety. Uczestnikami programów regionalnych w przeważającej części były osoby, dla których powiatowy urząd pracy ustalił profil pomocy II – stanowiły one 97% ogółu skierowanych. Ponad połowa uczestników to osoby długotrwale bezrobotne, 44% stanowiły osoby do 30 roku życia, a 22% bezrobotni powyżej 50 roku życia. Osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej i osoby niepełnosprawne stanowiły najmniej liczącą grupę uczestników (odpowiednio 2% i 4% ogółu skierowanych do programów regionalnych).

Spośród ogółu skierowanych do programów regionalnych, 91% uczestników zakończyło udział w programie, z czego 64% z powodu podjęcia pracy w trakcie lub w okresie do 3 miesięcy po zakończeniu udziału w programie regionalnym. Efekty zatrudnieniowe w odniesieniu do struktury uczestników przedstawiały się w następujący sposób: 97% podjęć pracy dotyczyło osób z ustalonym profilem pomocy II, ponad połowa zatrudnionych 54% – to kobiety.

Biorąc pod uwagę inne cechy oraz kryterium wieku, widać, że spośród osób które podjęły pracę, połowę stanowią długotrwale bezrobotni, w przeważającej

części prace podejmowały osoby młode (46% ogółu podjęć pracy) i osoby w wieku powyżej 50 roku życia (19% ogółu podjęć pracy).

W poszczególnych województwach, które wdrożyły programy regionalne, sytuacja przedstawiała się w sposób opisany poniżej.

Pod względem liczby bezrobotnych skierowanych do programów regionalnych na czołowych pozycjach znajdują się województwa: dolnośląskie i pomorskie, następnie lubelskie, świętokrzyskie, małopolskie i mazowieckie.

Z kolei z uwagi na efektywność zatrudnieniową programów na pierwsze miejsce wysuwa się województwo lubelskie – 76% uczestników podjęło pracę w trakcie lub w okresie do 3 miesięcy po zakończeniu udziału w programie regionalnym, następnie dolnośląskie – efekt zatrudnieniowy na poziomie 68%, mazowieckie – 63%, pomorskie – 61%, świętokrzyskie – 57% i małopolskie – 48%¹⁴⁶.

4.3.6. Zlecenie działań aktywizacyjnych

Wprowadzanie nowego instrumentu w postaci zlecenia działań aktywizacyjnych (ZDA) miało na celu wykorzystanie potencjału agencji zatrudnienia do aktywizacji osób bezrobotnych najbardziej oddalonych od rynku pracy, a także miało zapewnić szybszą oraz lepiej dostosowaną pomoc poprzez zwiększenia dostępu do instrumentów aktywizacyjnych w wyniku wykorzystania współpracy z agencjami zatrudnienia. Argumentem podnoszonym przez twórców projektu były pozytywne doświadczenia wielu krajów europejskich w zakresie współpracy publicznych służb zatrudniania oraz podmiotów komercyjnych w ramach przywracania osób bezrobotnych do aktywności zawodowej¹⁴⁷. Przy czym wzorowano się w tej kwestii na doświadczeniach brytyjskich, niemieckich, francuskich i duńskich. Ideą leżącą u podstaw wprowadzenia tego instrumentu było zbudowanie na poziomie województwa partnerstwa między urzędami pracy a podmiotami, które prowadzą działania na rzecz osób bezrobotnych. W rezultacie celem miało być wsparcie urzędów pracy w działaniach na rzecz poprawy sytuacji osób bezrobotnych przez podmioty zewnętrzne takie jak agencje zatrudnienia realizujące usługi pośrednictwa pracy zwane na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia „realizatorami” (art. 66d ust. 1 u.p.z.)¹⁴⁸. Z kolei, w myśl art. 2 ust. 1 pkt 9aa u.p.z. działania aktywizacyjne to pakiet działań mających na celu podjęcie i utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej. Jedyną przesłanką wynikającą z przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, która warunkuje wykonanie działań aktywizacyjnych przez agencje zatrudnienia jest realizowanie usług pośrednictwa pracy co najmniej przez poprzedni rok kalendarzowy (art. 66d ust. 1 u.p.z.), co znajduje odzwierciedlenie w informacji o działalności agencji

¹⁴⁶ Analiza ..., op. cit., s. 114 i nast.

¹⁴⁷ Patrz też: D. Sześciło, *Vouchery jako metoda zapewnienia usług rynku pracy – doświadczenia niemieckie*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 3/2014, s. 15 i nast.

¹⁴⁸ Patrz też: M. Paluszkiwicz, *Agencje zatrudnienia po nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 6/2014, s. 9 i nast.

zatrudnienia składanej marszałkowi województwa. Zgodnie z art. 18 ust. 1 u.p.z. prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie usług pośrednictwa pracy jest działalnością regulowaną w rozumieniu przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia. Wpisowi do rejestru podlega również wykonywanie tych usług przez jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe, stowarzyszenia, fundacje, organizacje społeczne i zawodowe oraz inne organizacje, których statutowym celem jest świadczenie między innymi usług pośrednictwa pracy. Wydaje się, iż z powyższego zakresu podmiotowego nie można wyłączyć organizacji pozarządowych świadczących w ramach działalności statutowej usługi z zakresu pośrednictwa¹⁴⁹.

Warto zauważyć, iż ustawodawca ograniczył adresata wskazanych usług do osób długotrwale bezrobotnych, w tym bezrobotnych, dla których ustalono profil pomocy II albo profil pomocy III. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 5 u.p.z. za osobę długotrwale bezrobotną należy uznać bezrobotnego pozostającego w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych. Wskazane kategorie bezrobotnych mogą być rekrutowane z jednego bądź większej liczby powiatów, przy czym ustawodawca wprowadza zastrzeżenie, iż do realizatora kieruje się nie mniej niż 200 bezrobotnych zarejestrowanych w jednym powiatowym urzędzie pracy (art. 66d ust. 4 u.p.z.). W wyniku analizy nowych rozwiązań wprowadzonych nowelizacją z marca 2014 r. Ministerstwo Pracy przedstawiło wyniki badania obrazującego kwestie prawidłowości doboru adresata objętego działaniami aktywizacyjnymi¹⁵⁰. Zdecydowana większość badanych urzędów pracy wyraziła pogląd, że należy dokonać modyfikacji przepisów w zakresie grupy bezrobotnych, którą powiatowe urzędy pracy mogą kierować do realizatora. Za zmianą przepisów odpowiedziało się 29 powiatowych urzędów pracy¹⁵¹ i 13 wojewódzkich urzędów pracy¹⁵². Jednocześnie, jeżeli chodzi o wskazanie adresatów tej formy wsparcia, zdania urzędów pracy były podzielone. Najwięcej głosów opowiedziało się za kierowaniem do ZDA:

- długotrwale bezrobotnych bez względu na ustalony dla nich profil pomocy (pogląd ten prezentuje 8 z 13 WUP oraz 11 z 29 PUP),
- wszystkich bezrobotnych z ustalonym profilem pomocy III – takiej odpowiedzi udzieliło 14 z 29 PUP i należy jednocześnie podkreślić, że jest to pogląd prezentowany jedynie przez PUP),

¹⁴⁹ Zob. Odpowiedź Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2014 r., DRP–VIII–02100–3–697–IS/12, na uchwałę nr 49 Rady Działalności Pożytku Publicznego z dnia 17 grudnia 2013 r, <http://www.pozYTEK.gov.pl/uchwaly,1178.html>

¹⁵⁰ Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 598), Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, czerwiec 2016.

¹⁵¹ Dalej zw. jako PUP.

¹⁵² Dalej zw. jako WUP.

- bezrobotnych w szczególnej sytuacji na runku pracy (art. 49 u.p.z.) bez względu na ustalony profil pomocy (grupę tę wskazało 6 z 13 WUP oraz 3 z 29 PUP).

Inicjatorem i głównym koordynatorem zlecenia działań aktywizacyjnych jest marszałek województwa. Natomiast wojewódzki urząd pracy dokonuje wyboru powiatów, z których do realizatora w danym województwie są kierowani uprawnieni bezrobotni, a także przygotowuje i przeprowadza procedurę wyboru realizatora (art. 66e ust. 4 u.p.z.).

Pierwszym etapem kontraktowania jest dokonanie wyboru powiatowych urzędów pracy, z których bezrobotni będą kierowani do realizatora. Zgodnie z art. 66e u.p.z. do zlecenia działań aktywizacyjnych są wybierane w szczególności powiatowe urzędy pracy, które osiągnęły na dzień 31 grudnia roku poprzedniego wskaźnik procentowego udziału pracowników powiatowego urzędu pracy pełniących funkcję doradcy klienta w całkowitym zatrudnieniu na poziomie niższym niż 5 punktów procentowych poniżej średniego procentowego wskaźnika udziału pracowników uzyskanego we wszystkich powiatowych urzędach pracy lub osiągnęły wskaźnik liczby bezrobotnych przypadających na jednego pracownika powiatowego urzędu pracy pełniącego funkcję doradcy klienta na poziomie wyższym niż 15% powyżej średniego wskaźnika liczby bezrobotnych uzyskanego we wszystkich powiatowych urzędach pracy. Z przepisu wynika, iż nie ma żadnych formalnych ograniczeń w zakresie wyboru powiatowych urzędów pracy do udziału w projekcie, o czym świadczy zwrot „w szczególności”, który w sposób przykładowy wskazuje na wskazane wyżej kryteria. Z drugiej jednak strony wydaje się, iż podane przykłady są nieprzypadkowe i pokazują preferowane kategorie urzędów pracy, które będą miały dostęp do ZDA. Warto odnieść się w tym miejscu do wspomnianego wcześniej raportu ministerstwa, w którym odniesiono się właśnie do kwestii kryteriów wyboru powiatów do ZDA. W opinii urzędów pracy o wyborze powiatów do ZDA powinny decydować kryteria ustalone na poziomie ustawy (63% udzielonych odpowiedzi). Za tym rozwiązaniem częściej opowiadały się powiatowe urzędy pracy. Z kolei wśród przeważającej części wojewódzkich urzędów pracy dominuje pogląd, że o wyborze powiatów powinny decydować kryteria ustalone przez marszałka województwa. Co więcej, w opinii urzędów pracy o wyborze powiatu do ZDA powinny przede wszystkim decydować: stopa bezrobocia (73% udzielonych odpowiedzi), wskaźnik liczby bezrobotnych przypadających na jednego pracownika PUP pełniącego funkcję doradcy klienta (58% udzielonych odpowiedzi) oraz wysoki udział grup bezrobotnych kierowanych do ZDA w ogólnej liczbie bezrobotnych (39% udzielonych odpowiedzi)¹⁵³.

Kolejnym etapem jest uzgodnienie przez WUP we współpracy z PUP zakresu i warunków zlecenia działań aktywizacyjnych obejmujących w szczególności (art. 66e ust. 3 u.p.z.):

¹⁵³ Analiza rozwiązań ... , op. cit., s. 54.

- 1 – grupy, liczbę i strukturę bezrobotnych planowanych do objęcia działaniami aktywizacyjnymi,
- 2 – warunki i okres realizacji zleconych działań aktywizacyjnych adekwatne do potrzeb grupy bezrobotnych.

W dalszej kolejności WUP przygotowuje i przeprowadza procedurę wyboru realizatora (art. 66e ust. 4 u.p.z.). Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia nie określają zasad i trybu zlecania zadań, ani nie zawierają regulacji dotyczącej wyboru realizatora tych zadań. Należy przyjąć, iż znajdzie tu zastosowanie ustawa z 29 stycznia 2004 prawo zamówień publicznych¹⁵⁴. Zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 1 u.p.z.p. stosuje się do udzielania zamówień publicznych przez jednostki sektora finansów publicznych w rozumieniu przepisów o finansach publicznych. Ze względu na to, że przepisów ustawy nie stosuje się do zamówień i konkursów, których wartość nie przekracza wyrażonej w złotych równowartości kwoty 30000 euro, w zakresie przygotowania i przeprowadzania procedury wyboru realizatora, biorąc pod uwagę warunki zlecania działań aktywizacyjnych, wojewódzki urząd pracy będzie w każdym przypadku stosować przepisy powyższej ustawy. Zgodnie z art. 10 u.p.z.p. przewiduje się zróżnicowane tryby udzielania zamówień. Wskazuje się, iż z uwagi na ograniczenia prawne trybów postępowania przewidzianych w powyższej ustawie wojewódzki urząd pracy, przygotowując i przeprowadzając procedurę wyboru realizatora w danym województwie, powinien zastosować tryb przetargu nieograniczonego¹⁵⁵. Przyjmuje się, iż w danym województwie tylko jeden realizator wykonuje usługi kontraktowania¹⁵⁶. Jednocześnie wydaje się, iż tryb przetargu nieograniczonego będzie najbardziej właściwy z uwagi na wartość przedmiotu zamówienia, a także w celu zapewnienia zasad uczciwej konkurencji oraz równego traktowania wykonawców.

Po wyłonieniu realizatora zostaje zawarta umowa o świadczenie działań aktywizacyjnych. Ma ona charakter wielostronny, co wynika z brzmienia przepisu art. 66d ust. 2 u.p.z., zgodnie z którym marszałek województwa zawiera z wybranym realizatorem oraz z powiatowymi urzędami pracy umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych. Przepis art. 66f ust. 1 u.p.z. zawiera przykładowy katalog elementów przedmiotowo istotnych, o czym świadczy użycie sformułowania „w szczególności”. Należą do nich:

1. Warunki realizowania działań aktywizacyjnych przez realizatora.
2. Liczbę bezrobotnych, którzy będą kierowani do realizatora.
3. Warunki rekrutacji i rekrutacji uzupełniających bezrobotnych, którzy zostaną skierowani przez powiatowy urząd pracy do realizatora.
4. Tryb kierowania bezrobotnych przez powiatowe urzędy pracy do realizatora.

¹⁵⁴ Tekst jedn. z 2015 r., poz. 2164.

¹⁵⁵ Kontraktowanie na poziomie samorządu wojewódzkiego na gruncie rozdziału 13c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Poradnik dla Wojewódzkich Urzędów Pracy, Fundacja IMAGO, Wrocław 2014, s. 28.

¹⁵⁶ Ibidem, s. 26.

5. Zakres danych bezrobotnych przekazywanych realizatorowi przez powiatowy urząd pracy zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych, obejmujący:
 - a – imię i nazwisko,
 - b – numer PESEL,
 - c – miejsce zamieszkania,
 - d – kwalifikacje, uprawnienia i doświadczenie zawodowe.
6. Okres realizacji działań aktywizacyjnych wobec bezrobotnych.
7. Wysokość wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej oraz wysokość wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu, do których osiągnięcia jest obowiązany realizator oraz obowiązek zwrotu środków, o którym mowa w art. 66j u.p.z. w przypadku nieosiągnięcia tych wskaźników.
8. Maksymalna wysokość wynagrodzenia brutto należnego realizatorowi.
9. Warunki i tryb przekazywania środków z Funduszu Pracy realizatorowi.
10. Sposób dokumentowania spełniania warunków uprawniających realizatora do otrzymania wynagrodzenia.
11. Zakres i sposób dokumentowania działań realizowanych przez realizatora wobec bezrobotnych.
12. Sposób przekazywania pomiędzy stronami informacji o przebiegu realizacji zleconych działań aktywizacyjnych.
13. Działania planowane do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych.
14. Zakres odpowiedzialności stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych.

Biorąc pod uwagę sposób sformułowania poszczególnych elementów umowy, wskazujący niekiedy na pewne wątpliwości interpretacyjne, istotne wydaje się dokonanie analizy każdego z nich.

Mając na uwadze pierwszy ze wskazanych elementów, należy odnieść się w tym zakresie do cytowanego już art. 66e ust. 3 u.p.z., który zawiera przykładową treść uzgodnienia zakresu i warunków zlecenia działań aktywizacyjnych między innymi w zakresie grup, liczby i struktury bezrobotnych planowanych do objęcia działaniami aktywizacyjnymi, a także warunki i okres realizacji zleconych działań aktywizacyjnych adekwatnie do potrzeb grup bezrobotnych. Owo uzgodnienie dokonywane jest przez marszałka województwa we współpracy z powiatowymi urzędami pracy.

Kolejny element dotyczący rekrutacji bezrobotnych do realizatora związany jest z art. 66g ust. 1 u.p.z., zgodnie z którym powiatowy urząd pracy dokonuje rekrutacji i kieruje bezrobotnych do realizatora w trybie i na warunkach określonych w umowie o świadczenie działań aktywizacyjnych. Co więcej, skierowanie bezrobotnego do realizatora nie powoduje utraty statusu bezrobotnego (art. 66g ust. 2 u.p.z.). Dodatkowo, w okresie udziału bezrobotnego w działaniach świadczonych przez realizatora w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych powiatowy urząd pracy nie kieruje bezrobotnego do innych form pomocy, o których mowa w ustawie (art. 66g ust. 3 u.p.z.). W omawianej kwestii istotne będzie określenie, w jaki sposób będzie się odbywać rekrutacja,

w której bezrobotni skierowani do realizatora nie zgłoszą się lub przestaną aktywnie uczestniczyć w działaniach prowadzonych przez agencje. W tym zakresie będzie ważna prawidłowa realizacja obowiązku informowania powiatowego urzędu pracy przez realizatora o stawieniu się lub niestawieniu bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy, podjęciu przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej, a także przerwaniu lub rezygnacji przez bezrobotnego z uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych oraz o zaistniałych w tych przypadkach przyczynach (art. 66h ust. 2 u.p.z.). Gdy chodzi o tryb kierowania bezrobotnych na uwagę zasługuje tutaj termin, sposób i forma prawna skierowania. Zaleca się, aby każdy z kierowanych bezrobotnych zawierał z odpowiednim powiatowym urzędem pracy i realizatorem umowę cywilnoprawną, z której będą wynikać jego prawa i obowiązki, a także zostaną wskazane konkretne, podejmowane wobec niego działania aktywizacyjne. Podkreśla się również, iż realizator powinien otrzymać dokument powiatowego urzędu pracy zawierający decyzje doradcy klienta o konieczności wsparcia i wstępne zalecenia. Z kolei proponowany czas, na jaki może zostać zawarta umowa, to okres 18 miesięcy. Przy czym 12 z tych 18 miesięcy byłoby przeznaczone na aktywizację zawodową, natomiast pozostałe z nich, czyli 6 miesięcy następujących po okresie aktywizacji zawodowej byłyby przeznaczone na badania pozostawiania w zatrudnieniu¹⁵⁷.

W związku z faktem, iż realizatorowi mogą zostać przekazane dane osobowe bezrobotnych, których katalog zamknięty zawiera art. 66f ust. 1 pkt 4 u.p.z. zastosowanie znajdują przepisy ustawy o ochronie danych osobowych¹⁵⁸. Dane te obejmują: imię i nazwisko, numer PESEL, miejsce zamieszkania, kwalifikacje i uprawnienia i doświadczenie zawodowe. W rezultacie zarówno podmioty pozyskujące oraz przetwarzające wskazane dane będą zobowiązane do stosowania przepisów ustawy o ochronie danych osobowych. Co więcej, będą zobowiązane do pozyskania od skierowanych bezrobotnych zgody na przetwarzanie owych danych.

Istotnym elementem umowy jest wysokość wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej oraz wysokość wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu, a także maksymalna wysokość wynagrodzenia brutto należnego realizatorowi. Realizator, czyli agencja zatrudnienia, zobowiązana jest do osiągnięcia ww. wskaźników. Jednak przepisy ustawy o promocji zatrudnienia nie określają ich poziomów, a zatem szczegóły w tym zakresie będzie określać umowa zawierana między stronami. Będzie to o tyle istotne, iż w przypadku ich nieosiągnięcia powstaje obowiązek zwrotu otrzymanych środków.

Pierwszy ze wskaźników, czyli wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej określa stosunek liczby osób bezrobotnych, które podjęły odpowiednią pracę lub działalność gospodarczą i utrzymały ją przez co najmniej 14 dni, do liczby wszystkich bezrobotnych, którzy na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy zgłosili się do realizatora. A zatem wskaźnik ten określa skalę podjąć pracy.

¹⁵⁷ *Kontraktowanie ...*, op. cit., s. 50, 51.

¹⁵⁸ Dz. U. z 2016, poz. 922.

Drugi ze wskaźników – wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu oznacza stosunek liczby osób bezrobotnych, które po upływie 90 dni od dnia podjęcia odpowiedniej pracy lub rozpoczęcia działalności gospodarczej nadal pozostają w zatrudnieniu, do liczby bezrobotnych skierowanych do zatrudnienia przez realizatora. Wskaźnik ten pozwala określić jaki odsetek osób, które podjęły pracę pozostawał na rynku pracy przez okres co najmniej 3 miesięcy.

Wysokość wynagrodzenia należnego realizatorowi powinna określać umowa o świadczenie działań aktywizacyjnych. Przepis art. 66d ust. 6 u.p.z. ustanawia maksymalną wysokość wynagrodzenia brutto za jednego bezrobotnego, jaka może zostać wypłacona na rzecz realizatora. Nie może ono przekroczyć 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu zawarcia umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych.

Jeśli chodzi o warunki i tryb przekazywania środków Funduszu Pracy realizatorowi oraz sposób dokumentowania warunków uprawniających realizatora do otrzymania wynagrodzenia, to zgodnie z art. 66i ust. 2 u.p.z. wynagrodzenie będzie wypłacane maksymalnie w czterech transzach, zaś jego ostateczna wysokość będzie określona w umowie o świadczenie działań aktywizacyjnych (art. 66i ust. 1 u.p.z.). Wynagrodzenie jest wypłacane na wniosek realizatora, składane do wojewódzkiego urzędu pracy wraz z dokumentami potwierdzającymi spełnienie warunku uprawniającego to wypłaty wynagrodzenia (art. 66i ust. 3 u.p.z.). Rodzaje tych dokumentów powinna określać umowa o świadczenie działań aktywizacyjnych. Ustawodawca czyni zastrzeżenie, iż wniosek o wypłatę nie może być składany częściej niż raz w miesiącu (art. 66i ust. 5 u.p.z.). Wysokość każdej z czterech transz wynagrodzenia została określona przez ustawodawcę procentowo i wynosi w przypadku pierwszej i drugiej transzy po 20%, a w przypadku trzeciej i czwartej po 30% wynagrodzenia brutto za jednego bezrobotnego (art. 66i ust. 2 u.p.z.). Ich wypłata została uzależniona od spełnienia kolejnych etapów aktywizacji. Przepisy określają ponadto terminy spełnienia warunków uprawniających do wypłaty wynagrodzenia. Powiązane one zostały z terminami na wykonanie działań aktywizacyjnych wynikającymi z zawartej umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych. I tak, pierwsza część przysługuje za dokonanie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego i zaprojektowanie działań aktywizacyjnych mających na celu podjęcie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej (art. 66i ust. 2 pkt 1 u.p.z.). Spełnienie warunku uprawniającego do tej części powinno nastąpić nie później niż do dnia zakończenia działań aktywizacyjnych określonego w umowie (art. 66i ust. 4 pkt 1 u.p.z.). Z kolei druga część wynagrodzenia należy się za doprowadzenie bezrobotnego do podjęcia odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej trwającej przez okres co najmniej 14 dni (art. 66i ust. 2 pkt 2 u.p.z.). W tym przypadku spełnienie warunku uprawniającego do tej części powinno nastąpić nie później niż do 14 dnia od zakończenia realizacji działań aktywizacyjnych określonego w umowie (art. 66i ust. 4 pkt 2 u.p.z.). Trzecia część wynagrodzenia przysługuje za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej podjętej w wyniku działań realizatora przez okres

minimum 90 dni (art. 66i ust. 2 pkt 3 u.p.z.). Natomiast spełnienie warunku uprawniającego do wypłaty wynagrodzenia następuje nie później niż do 90 dnia od dnia zakończenia realizacji działań aktywizacyjnych określonego w umowie (art. 66i ust. 4 pkt 3 u.p.z.). Ostatnia czwarta część wynagrodzenia przysługuje za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej podjętej w wyniku działań realizatora przez okres minimum 180 dni (art. 66i ust. 2 pkt 4 u.p.z.). Spełnienie warunku uprawniającego do otrzymania wynagrodzenia powinno nastąpić przed upływem 180 dnia od dnia zakończenia realizacji działań aktywizacyjnych określonego w umowie (art. 66i ust. 4 pkt 4).

Jak już wcześniej wspomniano, realizator został zobowiązany do osiągnięcia dwóch wskaźników definiujących efektywność podejmowanych działań. Chodzi o wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej, a także o wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu. W związku z powyższym ustawodawca przewidział konsekwencje nieosiągnięcia przez realizatora wymaganych wskaźników. Środki zwracane są w wysokości ustalonej według wzoru zawartego w treści art. 66j ust. 1 pkt 1 i 2 u.p.z. Termin dokonania należnych zwrotów wynosi 14 dni liczonych od dnia doręczenia wezwania do ich zwrotu (art. 66j ust. 2 u.p.z.).

W Raporcie Ministerstwa odniesiono się również do kwestii modelu finansowania ZDA. Zdaniem wojewódzkich urzędów pracy model płatności powinien bazować na czterech transzach wynagrodzenia, co zgodne jest z obowiązującym rozwiązaniem. Propozycje zgłaszane przez urzędy pracy dotyczyły zmiany w poziomie wartości poszczególnych transz wynagrodzenia w taki sposób, aby położyć większy nacisk na efekt dłuższego utrzymania w zatrudnieniu. I tak, w przypadku drugiej transzy wynagrodzenia podnoszono, iż powinno być ono należne za doprowadzenie do zatrudnienia trwającego 30 dni. Wskazywano również na potrzebę wydłużenia okresu zatrudnienia we wskaźniku skuteczności zatrudnieniowej. Pojawiły się także propozycje powiązania w definicji wskaźników z wypłatą odpowiednich transz wynagrodzenia¹⁵⁹.

Jednym z elementów, który powinien zostać określony w umowie jest zakres i sposób dokumentowania działań realizowanych przez realizatora wobec bezrobotnych oraz sposób przekazywania pomiędzy stronami informacji o przebiegu realizacji zleconych działań aktywizacyjnych. Wraz ze wskazaniem zakresu działań realizowanych przez agencje zatrudnienia powinien być określony sposób ich dokumentowania. Wydaje się, iż w grę mogą wchodzić notatki, oświadczenia, informacje przekazywane emailem, faksem czy z zachowaniem formy pisemnej w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego. W przypadku zaś przekazywania między stronami informacji o przebiegu realizacji zleconych działań aktywizacyjnych dopuszcza się również telefoniczną wymianę informacji. Zgodnie bowiem z art. 66h ust. 2 u.p.z. realizator w okresie realizacji działań aktywizacyjnych informuje powiatowy urząd pracy o:

1. Stawieniu się lub niestawieniu się bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy.

¹⁵⁹ Analiza rozwiązań ..., op. cit., s. 55.

2. Podjęciu przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej.
3. Przerwaniu lub rezygnacji przez bezrobotnego z uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych oraz o zaistniałych w tych przypadkach przyczynach.

Brzmienie cytowanego przepisu uzasadnia przyjęcie takiego założenia. Z drugiej jednak strony należy pamiętać o art. 66h ust. 1 pkt 5 u.p.z., który dotyczy obowiązku niezwłocznego pisemnego przekazywania wojewódzkiemu i powiatowemu urzędowi pracy informacji mających wpływ na status bezrobotnego.

Elementem umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych są również działania planowane do podjęcia w przypadku wystąpienia zagrożenia realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych. Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia nie określają na czym owe działania mają polegać. Niewątpliwie powiązane są one z systemem monitorowania działań aktywizacyjnych, ich kontrolą przez marszałka województwa (art. 66f ust. 2 u.p.z.), a także systemem informacji dokumentowania oraz sprawozdań, o których mowa w przepisach art. 66f ust. 3-6 u.p.z. Przy czym wskazuje się też, iż jednym z przejawów postępowania naprawczego jest możliwość natychmiastowego odstąpienia od umowy¹⁶⁰. A zatem prawidłową realizacją umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych zabezpieczać ma między innymi uprawnienie marszałka województwa do kontrolowania powiatowych urzędów pracy oraz realizatora w zakresie przestrzegania warunków umowy (art. 66f ust. 2 u.p.z.). Przy czym do wskazanej kontroli przepisy art. 111 u.p.z. stosuje się odpowiednio. Przepis ten zawiera przykładowy katalog środków, za pomocą których wojewoda sprawuje czynności nadzorcze. Należy do nich między innymi badanie dokumentów i danych niezbędnych do sprawowania nadzoru lub kontroli czy żądanie od pracowników kontrolowanej jednostki udzielenia informacji w formie ustnej i pisemnej w związku z czynnościami nadzorczymi lub kontrolnymi¹⁶¹.

Bez wątpienia do oceny czy realizacja działań aktywizacyjnych kwalifikuje się do uznania ją za zagrożoną służą przepisy określające zasady wymiany informacji, dokumentowania działań oraz sprawozdań, o których mowa w art. 66f ust. 3 – 6 u.p.z. W związku z przeprowadzoną przez marszałka kontrolą, strony umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych (realizator oraz powiatowe urzędy pracy) zobowiązano do udostępniania marszałkowi województwa danych i dokumentów oraz udzielania wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli, w tym między innymi dotyczących dokumentowania działań aktywizacyjnych, spełniania warunków uprawniających do wypłaty wynagrodzenia, osiągniętych wskaźników skuteczności zatrudnieniowej oraz utrzymania w zatrudnieniu (art. 66f ust. 3 u.p.z.). Z kolei powiatowy urząd pracy jest obowiązany udostępniać marszałkowi województwa dane i dokumenty oraz

¹⁶⁰ Kontraktowanie, op. cit., s. 52.

¹⁶¹ patrz szerzej: A. Drabek, Komentarz do art. 111 u.p.z., [w:] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, red. Z. Góról, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, s. 1049 i nast.

udzielać wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli w szczególności dotyczących rekrutacji i kierowania bezrobotnych do realizatora (art. 66f ust. 4 u.p.z.). Natomiast na marszałka województwa nałożono również obowiązek informacyjny. Sprowadza się on do przekazywania ministrowi właściwemu do spraw pracy informacji o:

1. Przeprowadzonej w województwie procedurze zlecania działań aktywizacyjnych niezwłocznie po jej zakończeniu.
2. Zakresie i efektywności zleconych działań aktywizacyjnych i ich wpływie na regionalny i powiatowe rynki pracy, niezwłocznie po zakończeniu realizacji umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych.
3. Wynikach kontroli, niezwłocznie po jej zakończeniu.

Jednym z istotnych elementów umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych stanowi zakres odpowiedzialności stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych. Przepis art. 66j u.p.z. określa skutki nieosiągnięcia wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej oraz wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu, których poziom powinna określać umowa. Środki zwracane są w wysokości ustalonej według wzoru zawartego w art. 66j ust. 1 pkt 1 i 2 u.p.z. Zgodnie z art. 66j ust. 2 u.p.z. zwrot środków następuje w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania do ich zwrotu. Poza omawianą regulacją przepisy nie określają w żaden sposób warunków naruszenia umowy. W związku z powyższym należy przyjąć, iż w tym zakresie zastosowanie powinny mieć przepisy kodeksu cywilnego. Wydaje się, iż w przypadku niewykonania bądź nienależytego wykonania zobowiązania będzie możliwe wprowadzenie odpowiednich konsekwencji takich jak kara umowna czy odstąpienie od umowy.

Obecny etap realizacji ZDA nie pozwala jeszcze sformułować jednoznacznych wniosków dotyczących dalszego funkcjonowania tego instrumentu. Na tym tle podnoszone są jednak pewne uwagi czy formułowane wnioski, o czym była mowa wcześniej. Niewątpliwe efekty zatrudnieniowe zróżnicowane w poszczególnych województwach nie są satysfakcjonujące. Dane gromadzone są w oparciu o sformalizowany wzór raportu, który przekazywany jest przez poszczególne województwa w okresach kwartalnych. Z danych gromadzonych w ramach monitoringu wynika, że w latach 2014-2015 w skali całego kraju podpisano 15 umów o świadczenie działań aktywizacyjnych. Umowa w województwie śląskim podpisana została w 2016 roku, stąd raport ministerstwa nie uwzględnia tego województwa. W wyniku dotychczas zrealizowanych działań w skali kraju 2577 osób podjęło odpowiednią pracę lub podjęło działalność gospodarczą. Biorąc pod uwagę podstawę podjęcia pracy należy wskazać na nieznaczną przewagę stosunków pracy (52%) nad umowami cywilnoprawnymi (48%). Działalność gospodarczą podjęło około 4% uczestników ZDA. Spośród zawartych umów o pracę dominują umowy na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pod względem poziomu wynagrodzenia w większości przypadków osoby otrzymywały wynagrodzenie na poziomie równym co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. Podobną tendencję odnotowano również w przypadku umów cywilnoprawnych.

W 2015 roku na skutek skierowania przez PUP do realizatorów działań aktywizacyjnych w poszczególnych województwach zgłosiło się 17707 długotrwale bezrobotnych. Ze względu na ustalony profil pomocy w grupie tej znajdowało się 44% osób z ustalonym profilem pomocy II i 56% z ustalonym profilem pomocy III. Ponad połowę (55%) spośród ogółu skierowanych stanowiły długotrwale bezrobotne kobiety. Taka sama relacja została zachowana w obrębie obu profili pomocy. Jeśli chodzi o strukturę według wieku to 22% wszystkich skierowanych stanowią osoby do 30 roku życia (w ramach profilu pomocy II – grupa ta stanowiła 25%, w ramach profilu pomocy III – 19%), 33% to osoby powyżej 50 roku życia (w ramach profilu pomocy II grupa ta stanowiła 26%, w ramach profilu pomocy III – 38%). Osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej i osoby niepełnosprawne stanowiły najmniej liczącą grupę uczestników – odpowiednio 6% i 7% ogółu skierowanych. Z analizy danych dotyczących przyczyn pozbawienia statusu bezrobotnego wynika, że 15% skierowanych utraciło status bezrobotnego z powodu podjęcia odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej, 21% z innych przyczyn do których należy zaliczyć między innymi przerwanie uczestnictwa w ZDA. Pełna informacja na temat zakresu i efektywności pierwszej edycji ZDA oraz jego wpływu na regionalne i powiatowe rynki pracy zostanie opracowana po zakończeniu realizacji umów o świadczenie działań aktywizacyjnych we wszystkich województwach. Szczegółowy przegląd ZDA nastąpi najprawdopodobniej na początku 2018 roku. Na obecnym etapie na podstawie zebranych danych trudno o jednoznaczne wnioski, aczkolwiek wielokrotnie można się spotkać z krytycznymi uwagami dotyczącymi funkcjonowania tego instrumentu. W odniesieniu do wskazanych danych, należy podkreślić, iż w grupie bezrobotnych do 30 roku życia w roku 2015 skierowanych w ramach ZDA zostało 70 osób (na 929 osoby skierowane do ZDA). Natomiast w 2016 roku jedynie 13 osób bezrobotnych do 30 roku życia skorzystało z tej formy wsparcia (na ogółem 161 osób skierowanych w ramach ZDA).

4.3.7. Trójstronne umowy szkoleniowe

Z punktu widzenia bezrobotnych do 30 roku życia duże znaczenie może mieć wprowadzenie regulacji dotyczącej trójstronnych umów szkoleniowych zawieranych przez starostę z pracodawcą i instytucją szkoleniową. Ta nowa forma organizowania szkoleń dla bezrobotnych, wprowadzona w wyniku nowelizacji z marca 2014 roku, może się przyczynić do bardziej efektywnego wydatkowania środków na szkolenia bezrobotnych (art. 40 ust. 2e u.p.z.). Trójstronna umowa szkoleniowa poza wskazaniem zakresu umiejętności i kwalifikacji wymaganych przez pracodawcę od bezrobotnego (na co przykładowo wskazuje ustawodawca w art. 40 ust. 2f u.p.z.), będzie zawierać zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia bezrobotnego po odbytych szkoleniach. Co więcej, z przepisów ustawy wynika, iż wytyczne pracodawcy w zakresie kwalifikacji będą podstawą przygotowania przez instytucję szkoleniową programu kształcenia (art. 40 ust. 2f u.p.z.). Efektem końcowym umowy powinien być odpo-

wiednio przeszkolony kandydat do pacy, który dzięki podniesieniu kwalifikacji w pożądanym dla pracodawcy kierunku uzyska gwarancję zatrudnienia przez określony czas. Kwestia ta jest przedmiotem rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 roku w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy¹⁶². Tryb organizacji szkoleń w opisywany wyżej sposób uruchamiany jest na wniosek pracodawcy (§73 ust. 1 r.w.r.u.). Z powyższego wynika, iż z tej formy wsparcia mogą skorzystać jedynie podmioty posiadające status pracodawcy, a zatem zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 25 u.p.z. jednostki organizacyjne, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, a także osoby fizyczne pod warunkiem zatrudniania co najmniej jednego pracownika.

Z drugiej strony niejasna pozostaje kwestia zastosowania tej regulacji do osób poszukujących pracy, którzy pozostają w szczególnych okolicznościach na rynku pracy zgodnie z art. 43 ust. 1 u.p.z. Co więcej, powstaje pytanie, czy odbiorcami tej formy wsparcia mogą być również pracownicy oraz osoby wykonujące inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą w wieku 45 lat i powyżej zainteresowane pomocą w rozwoju zawodowym, które zarejestrują się jako poszukujący pracy. Wydaje się, iż wobec odesłania do art. 40 u.p.z. zawartego w art. 43 ust. 1 i 3 ustawodawca nie wyłączył wskazanych tam kategorii osób z możliwości skorzystania z komentowanego instrumentu. Należy jednak podkreślić, iż z uwagi na zobowiązanie pracodawcy do dalszego zatrudniania osoby po odbytych szkoleniu do rozstrzygnięcia pozostaje kwestia złożenia odpowiedniej deklaracji o przyjęciu propozycji pracy po odbytych szkoleniu przez osoby wskazane powyżej. W przeciwnym bowiem razie bezprzedmiotowe stałoby się zastosowanie omawianej regulacji do wskazanych kategorii osób.

Przepisy szczegółowo określają, co pracodawca zainteresowany zamówieniem szkolenia dostosowanego do jego potrzeb, powinien zawrzeć we wniosku. Zgodnie z §73 ust. 2 r.w.r.u. powinny to być następujące elementy:

1. Nazwa pracodawcy, adres siedziby i miejsce prowadzenia działalności.
2. Oznaczenie przeważającego rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej według Polskiej Klasyfikacji Działalności.
3. Wskazanie pożądanego poziomu i rodzaju wykształcenia lub kwalifikacji kandydatów na szkolenie.
4. Wskazanie zakresu umiejętności, uprawnień, kwalifikacji do uzyskania w wyniku szkolenia.
5. Wskazanie liczby uczestników szkolenia.

Dopuszcza się również, aby pracodawca już we wniosku, wskazał preferowanego realizatora szkolenia, termin i miejsce realizacji §73 ust. 3 r.w.r.u. Przy czym siedziba pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności wyznaczają właściwość miejscową powiatowego urzędu pracy (§73 ust. 1 r.w.r.u.). Obligatoryjne elementy, które pracodawca jest zobowiązany dołączyć do wniosku określone zostały w §73 ust. 4 r.w.r.u. Są to:

¹⁶² Dz.U. z 2014, poz. 667

1. Zobowiązanie do zatrudnienia bezrobotnych skierowanych na szkolenie na okres co najmniej 6 miesięcy w trakcie lub po ukończeniu szkolenia lub po zdaniu egzaminu, jeżeli został przeprowadzony.
2. Zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy *de minimis* w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej¹⁶³.
3. Informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a wskazanej wyżej ustawy.

Sposób określenia pierwszego elementu budzi pewne wątpliwości interpretacyjne. Z przepisu wynika, iż zobowiązanie do zatrudnienia ma trwać co najmniej 6 miesięcy. Przepis nie określa jednak, w jakim wymiarze owo zatrudnienie ma nastąpić. Odnosząc się do wzoru wniosku stosowanego przez powiatowy urząd pracy w Łodzi, pozostawiono pracodawcy w tej kwestii dowolność (Załącznik 8). Wzór zobowiązania zastosowanego przez powiatowy urząd pracy w Łodzi zawiera oświadczenie pracodawcy, iż „kandydaci zostali przez pracodawcę poinformowani o warunkach zatrudnienia oraz o wynagrodzeniu” (Załącznik 8a). Pozwoli to uniknąć sytuacji, w których bezrobotni po odbytym szkoleniu nie podejmowaliby zatrudnienia z uwagi na zbyt małe wynagrodzenie. W sytuacji bowiem, w której bezrobotny przed rozpoczęciem szkolenia realizowanego w ramach trójstronnej umowy szkoleniowej jest poinformowany o warunkach zatrudnienia, a zatem również o wymiarze czasu pracy, należy przyjąć, iż niepodjęcie zatrudnienia po jego zakończeniu stanowi nieuzasadnioną odmowę przyjęcia pomocy ze strony urzędu na podstawie art. 33 ust. 4 pkt 3 u.p.z. Skutkuje to pozbawieniem statutu bezrobotnego od dnia odmowy na okres:

- a – 120 dni w przypadku pierwszej odmowy,
- b – 180 dni w przypadku drugiej odmowy,
- c – 270 dni w przypadku trzeciej i każdej kolejnej odmowy.

Wzór zastosowany przez powiatowy urząd pracy w Łodzi dookreśla termin zatrudnienia. Ma ono nastąpić w trakcie (co powinno być wskazane w umowie) lub w ciągu 14 dni po ukończeniu szkolenia, lub po zdaniu egzaminu, jeżeli był przeprowadzony.

Nieuregulowana została kwestia zakończenia zatrudnienia przed upływem wymaganego okresu 6 miesięcy zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i samego bezrobotnego. Nasuwa się bowiem pytanie, jakie konsekwencje pociągnie za sobą niedochowanie terminu przez samego pracodawcę (na przykład w przypadku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia w trybie art. 55 k.p.), a jakie przez bezrobotnego (na przykład w przypadku wypowiedzenia spowodowanego znalezieniem lepszej pracy). Wydaje się, iż pozostawienie w tym zakresie swobody stronom trójstronnej umowy szkoleniowej byłoby sprzeczne z zasadą praworządności wyrażoną w art. 6 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego¹⁶⁴,

¹⁶³ Dz.U. z 2007 roku, nr 59, poz. 404 ze zm.

¹⁶⁴ Tekst jedn. Dz.U. z 2016 roku, poz. 23, dalej zw. jako k.p.a.

zgodnie z którą organy administracji publicznej powinny działać w granicach i na podstawie prawa¹⁶⁵. Wprowadzenie bowiem sankcji w postaci na przykład zwrotu kosztów szkolenia przez pracodawcę lub bezrobotnego w przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę bez wyraźnej podstawy prawnej do takiego działania w przepisach niewątpliwie stanowiłoby naruszenie wskazanej zasady. Bez wątpienia należy uznać to za lukę w przepisach, której istnienie może doprowadzić do osłabienia celu jaki przyświecał wprowadzeniu trójstronnych umów szkoleniowych. W sytuacji bowiem rozwiązania umowy z bezrobotnym przed upływem 6 miesięcy, bez zaistnienia wyraźnej przyczyny, skutkowałoby to ponownym zasileniem szeregu bezrobotnych. Być może pewną barierą przed takim pochopnym działaniem pracodawców będzie to, iż szkolenia bezrobotnych realizowane w ramach trójstronnych umów szkoleniowych stanowią dla pracodawcy pomoc *de minimis* (art. 40 ust. 2g u.p.z.). A zatem wartość szkolenia pomniejsza limit środków pomocy, z jakiej pracodawca może skorzystać w ramach przyznanych limitów, o jakich była mowa wcześniej. Z uwagi na powyższe, pracodawcy powinni dążyć do jak najdłuższego utrzymywania więzi prawnej z bezrobotnymi. Nie zmienia to jednak faktu, iż wcześniejsza rezygnacja z zatrudnienia przez samego bezrobotnego nie została w żaden sposób zabezpieczona z uwagi na interes pracodawcy. Budzi to zdziwienie zwłaszcza, iż na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia, ustawodawca regulował takie kwestie w sposób wyraźny, tak jak to miało miejsce na przykład w przypadku grantu na telepracę czy świadczenia aktywizacyjnego.

Zaklasyfikowanie szkoleń bezrobotnych na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych do pomocy udzielanej zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis* rodzi po stronie pracodawcy obowiązek przedstawienia zaświadczenia lub oświadczenia o pomocy *de minimis*.

Zgodnie z §74 ust. 1 starosta rozpatruje wnioski pracodawców zgodnie z kolejnością ich wpływu i w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku informuje pracodawcę o sposobie jego rozpatrzenia. W przypadku zaś negatywnego rozpatrzenia wniosku starosta uzasadnia odmowę. Natomiast w sytuacji gdy wniosek pracodawcy jest nieprawidłowo wypełniony lub niekompletny, starosta wyznacza pracodawcy 7-dniowy termin na uzupełnienie wniosku (§74 ust. 2).

Przepisy rozporządzenia o usługach rynku pracy stanowią uzupełnienie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia w zakresie treści trójstronnej umowy szkoleniowej. Ustawa w sposób przykładowy, o czym świadczy zwrot „w szczególności”, wskazuje iż powinna ona zawierać zakres umiejętności i kwalifikacji wymaganych przez pracodawcę, będące podstawą przygotowania przez instytucję szkoleniową programu kształcenia oraz zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia bezrobotnego po odbytych szkoleniu (art. 40 ust. 2f u.p.z.). Przepisy zaś rozporządzenia wskazują na następujące jej elementy (§75 r.w.r.u.):

1. Oznaczenie stron umowy, datę jej zawarcia oraz czytelne podpisy stron umowy.
2. Formę i nazwę szkolenia.

¹⁶⁵ Zasada praworządności wyrażona w przepisach k.p.a. stanowi powtórzenie art. 7 Konstytucji zgodnie z którym organy władzy publicznej działają na podstawie i w granicach prawa.

3. Miejsce i termin realizacji szkolenia.
4. Liczbę uczestników szkolenia.
5. Należność dla instytucji szkoleniowej za przeprowadzenie szkolenia z uwzględnieniem kosztu osobogodziny szkolenia.
6. Zobowiązanie instytucji szkoleniowej do prowadzenia dokumentacji przebiegu szkolenia, o której mowa w §71 ust. 1 pkt 5 r.w.r.u.
7. Zobowiązanie instytucji szkoleniowej do ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków uczestników szkolenia, którym nie przysługuje stypendium oraz którym przysługuje stypendium w którym mowa w art. 41 ust. 3b u.p.z.
8. Zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia bezrobotnych skierowanych na szkolenie na okres co najmniej 6 miesięcy w trakcie lub po ukończeniu szkolenia lub po zdaniu egzaminu, jeżeli został przeprowadzony.
9. Odwołanie do właściwego rozporządzenia Komisji (UE), które określa warunki dopuszczalności pomocy *de minimis*.

W tym miejscu należy odnieść się do kilku aspektów tej umowy. W pierwszej kolejności powstaje pytanie o maksymalną liczbę uczestników szkolenia, których pracodawca ma zatrudnić po jego zakończeniu. Ustawodawca nie wprowadza żadnych ograniczeń w tym zakresie, tak jak to czyni na przykład przy instytucji stażu.

Jeżeli zaś chodzi o należność dla instytucji szkoleniowej za przeprowadzenie szkolenia z uwzględnieniem osobogodziny szkolenia zastosowanie będą miały przepisy ogólne dotyczące szkoleń. Zgodnie z art. 40 ust. 3 u.p.z. koszt szkolenia w części finansowanej z Funduszu Pracy w danym roku nie może przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia. Zgodnie natomiast z art. 40 ust. 4 u.p.z. szkolenie finansowane przez starostę z Funduszu Pracy odbywa się w formie kursu realizowanego według planu nauczania obejmującego przeciętnie nie mniej niż 25 godzin zegarowych w tygodniu, chyba że przepisy odrębne przewidują niższy wymiar szkolenia. Przy czym szkolenie może trwać do 6 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 12 miesięcy. Natomiast w odniesieniu do osób bez kwalifikacji zawodowych szkolenie może trwać do 12 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 24 miesiące.

Bez wątplenia usytuowanie kwestii trójstronnych umów szkoleniowych w ramach przepisu dotyczącego szkoleń ogólnych pozwala wysunąć wniosek, iż w kwestiach nieuregulowanych odpowiednie zastosowanie będą miały przepisy ogólne na przykład dotyczące stypendium. Zgodnie z art. 41 ust. 3 u.p.z. jego wysokość została określona na poziomie 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 u.p.z., jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin. W przypadku zaś niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie z zastrzeżeniem, że nie może być ono niższe niż 20% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 u.p.z. pojawia się pytanie o kwestie zastosowania w przypadku trójstronnych umów szkoleniowych przepisów regulujących kwestię podjęcia przez bezrobotnego

zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej w trakcie szkolenia (art. 41 ust. 3a u.p.z.). Wydaje się, iż przepis ten powinien być odczytywany tylko w kontekście podjęcia zatrudnienia u pracodawcy będącego stroną trójstronnej umowy szkoleniowej, co, jak wynika już z samego zobowiązania pracodawcy do zatrudnienia bezrobotnego, może nastąpić również w trakcie szkolenia (§73 ust. 4 pkt 1 r.w.r.u.). W tej sytuacji bezrobotnemu przysługuje stypendium w wysokości 20% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 u.p.z., niezależnie od wymiaru godzin szkolenia od dnia podjęcia zatrudnienia do dnia zakończenia szkolenia. W myśl art. 41 ust. 3b u.p.z. od stypendium tego nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne.

W przypadku trójstronnych umów szkoleniowych bezprzedmiotowe będzie również zastosowanie przepisu określającego konsekwencje przerwania szkolenia przez bezrobotnego. W myśl art. 41 ust. 6 u.p.z. osoba, która z własnej winy nie ukończyła szkolenia jest obowiązana do zwrotu kosztów szkolenia z wyjątkiem przypadku, gdy przyczyną nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Realizacja trójstronnej umowy szkoleniowej wyklucza przerwanie szkolenia z tytułu podjęcia zatrudnienia, gdyż nawet zatrudnienie przez pracodawcę bezrobotnego w trakcie trwania szkolenia nie powoduje zakończenia cyklu szkoleniowego. Istotą bowiem trójstronnej umowy szkoleniowej jest nabycie przez bezrobotnego takich kwalifikacji i umiejętności, które wskazał pracodawca, a cel ten może zostać osiągnięty tylko poprzez realizację pełnego programu szkolenia. Podobnie jak w przypadku szkoleń „zwykłych”, również w zakresie tych realizowanych w ramach trójstronnej umowy, instytucja szkoleniowa zobowiązana jest do prowadzenia dokumentacji przebiegu szkoleń. Zgodnie z §71 ust. 1 pkt 5 r.w.r.u. zobowiązanie instytucji szkoleniowej do prowadzenia dokumentacji przebiegu szkolenia składa się z:

- a – dziennika zajęć edukacyjnych zawierającego tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych oraz listę obecności zawierającą: imię, nazwisko i podpis uczestnika szkolenia albo, w przypadku zajęć prowadzonych w formule kształcenia na odległość, z arkusza realizacji kształcenia na odległość zawierającego: sposób kontaktowania się z konsultantem, liczbę i terminy przeprowadzonych konsultacji indywidualnych i zbiorowych, liczbę i terminy ćwiczeń wykonywanych pod nadzorem konsultanta oraz terminy, warunki i formy sprawdzania efektów uczenia się z uzgodnieniem listy uczestników szkolenia,
- b – protokołu i karty ocen z okresowych sprawdzianów efektów kształcenia oraz egzaminu końcowego, jeżeli zostały przeprowadzone,
- c – rejestr wydanych zaświadczeń lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji, zawierającego: numer, imię i nazwisko oraz numer PESEL uczestnika szkolenia, a przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, oraz nazwa szkolenia i datę wydania zaświadczenia;

Instytucja szkoleniowa została zobowiązana do ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków zarówno uczestników szkoleń, którym nie przysługuje stypendium, jak i tym, którzy otrzymują stypendium w związku z podjęciem zatrudnienia w trakcie szkolenia, o czym była mowa wcześniej (art. 41 ust. 7 u.p.z.). Biorąc pod uwagę powyższe, wzór przygotowany i stosowany przez PUP w Łodzi spełnia wszelkie wymagania wskazane przepisami (Załącznik 8b).

Zgodnie z §76 r.w.r.u do trójstronnej umowy szkoleniowej załącza się: program szkolenia, wzór zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji oraz wzór anonimowej ankiety dla uczestników szkolenia służącej do oceny szkolenia. Jednocześnie przepisy doprecyzowują treść wskazanych dokumentów. W myśl §71 ust. 3 r.w.r.u. program szkolenia zawiera:

1. Nazwę szkolenia.
2. Czas trwania i sposób organizacji szkolenia.
3. Wymagania wstępne dla uczestników szkolenia.
4. Cele szkolenia ujęte w kategoriach efektów uczenia się z uwzględnieniem wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
5. Plan nauczania określający tematy zajęć edukacyjnych oraz ich wymiar z uwzględnieniem, w miarę potrzeby, części teoretycznej i części praktycznej.
6. Opis treści – kluczowe punkty szkolenia w zakresie poszczególnych zajęć edukacyjnych.
7. Wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych.
8. Przewidziane sprawdziany i egzaminy.

Natomiast zgodnie z §71 ust. 4 r.w.r.u. wzór zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej, zawiera:

1. Numer z rejestru.
2. Imię i nazwisko oraz numer PESEL uczestnika szkolenia, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość.
3. Nazwę instytucji szkoleniowej przeprowadzającej szkolenie.
4. Formę i nazwę szkolenia.
5. Okres trwania szkolenia.
6. Miejsce i datę wydania zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji.
7. Tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych.
8. Podpis osoby upoważnionej przez instytucję szkoleniową przeprowadzającą szkolenie.

Twórcy projektu nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia z marca 2014 r. nie przewidywali dodatkowych obciążeń finansowych w związku z wprowadzeniem trójstronnych umów szkoleniowych, gdyż miałyby być one organizowane w ramach przekazywanych do powiatowych urzędów pracy limitów

środków Funduszu Pracy. Korzyścią miało być zatem efektywniejsze wydatkowanie środków Funduszu Pracy na szkolenia, realizowane w odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez firmy, które umowami będą zobowiązane do zatrudniania absolwentów szkoleń. Podkreślano ponadto, iż trójstronny sposób organizacji szkoleń powinien przełożyć się na wzrost efektywności zatrudnieniowej. Dodatkowym argumentem przemawiającym za zatrudnieniem tej trójstronnej formy aktywizacji osób bezrobotnych był fakt, iż trójstronne umowy szkoleniowe funkcjonowały do 2005 roku na podstawie art. 40 ust. 2 u.p.z. W związku z tym w ostatnim roku obowiązywania tych przepisów 10,1% wśród wszystkich osób przeszkolonych ze środków Funduszu Pracy brało udział w szkoleniach na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych. Należy podkreślić, iż efektywność tych szkoleń w 2005 roku wynosiła 68,3%, czyli była zdecydowanie wyższa niż efektywność szkoleń grupowych (31,9%) oraz indywidualnych (52%).

Wykorzystanie tego instrumentu w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi nie cieszy się dużym zainteresowaniem. W roku 2014 odnotowano, iż skorzystało z tego instrumentu 16 bezrobotnych do 25 roku życia (grupa wiekowa do 30 roku nie była uwzględniona w programie badań statystyki publicznej). Z kolei w 2015 roku skorzystała z niego tylko 1 osoba bezrobotna do 25 roku życia i 2 osoby do 30 roku życia.. Natomiast dane z pierwszej połowy 2016 roku wskazują, iż żadna osoba w tym przedziale wieku nie skorzystała z tej formy wsparcia.

5. Wnioski końcowe

Od wejścia w życie nowelizacji ustawy z marca 2014 do 31 maja 2016 r. nowymi formami wsparcia objęto 87,8 tys. bezrobotnych. Biorąc pod uwagę współczynnik ilościowy, najwięcej bezrobotnych skierowano do agencji zatrudnienia (23,4 tysięcy osób), staż w ramach bonu stażowego rozpoczęło 21 tysięcy osób, zaś 12,1 tysięcy osób podjęło pracę poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie. Z kolei najmniej, bo zaledwie 8 osób podjęło pracę w ramach grantu na telepracę.

W okresie pierwszych pięciu miesięcy 2016 r. z nowych form wsparcia skorzystało 18,8 tysięcy osób, tj. 14,5% mniej niż w analogicznym okresie 2015 r., kiedy to w ramach nowych form zaktywizowano 21,9 tysięcy osób. Najistotniejszy wzrost dotyczył podjęć pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne – wzrost 12-krotny – z 25 osób w okresie styczeń-maj 2015 r. do 308 osób w analogicznym okresie 2016 r. Natomiast znacząco, bo o 72,3% spadła liczba rozpoczynających staż w ramach bonu stażowego (do 1,8 tys. osób) oraz o 66,9% zmniejszyły się podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego (do 0,6 tys.). Podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego spadły o 58,6% (do 12 osób), a o 14,9% spadły rozpoczęcia szkoleń w ramach bonu szkoleniowego (do 2,2 tys. osób).

Najwięcej osób w 2016 roku zostało skierowanych do agencji zatrudnienia w ramach zlecania działań aktywizacyjnych (6,1 tys. osób, tj. 32,7% uczestników nowych form) oraz podjęło pracę poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie (3,9 tys. osób, tj. 20,9% uczestników). Żaden bezrobotny nie podjął natomiast pracy w formie telepracy.

Jeśli chodzi o strukturę bezrobotnych według cech to największy odsetek, z liczby osób które rozpoczęły udział w nowych formach aktywizacji od stycznia do końca maja 2016 r., stanowiły kobiety (49,0% uczestników), 54,3% nie ukończyło 30 roku życia (10,2 tysięcy osób) i 51,6% stanowili długotrwale bezrobotni (9,7 tysięcy osób). Najmniej, bo 25,4%, stanowiły osoby powyżej 50 roku życia. Wśród rozpoczynających nowe formy – osoby powyżej 50 roku życia (4,8 tysięcy osób).

Pomimo tego, że stopa bezrobocia spada i ilość osób pozostających bez pracy z każdym rokiem maleje, nie poprawia się sytuacja osób młodych na rynku pracy. Dane dotyczące pierwszego półrocza 2016 roku nie są optymistyczne. Optyalizmem też nie napawają prowadzone od 2015 roku statystyki dotyczące osób do 30 roku życia. Wskaźniki bezrobocia w grupie wiekowej do 30 roku życia są bardzo wysokie i w przeważającej części województw są to najliczniejsze grupy bezrobotnych. Jak pokazują dane zebrane z urzędów pracy, tendencja ta będzie się utrzymywać również w roku 2016, ponieważ analiza pierwszego półrocza pokazuje skalę problemu. Zwłaszcza na poziomie województw, w których procent osób pozostających bez zatrudnienia w wieku do 30 lat jest szczególnie wysoki. Obrazują to dane zawarte w tabeli 5.1 i 5.2.

Tabela 5.1. Bezrobocie wśród osób do 30 roku życia na dzień 30.06.2016 r.
– statystyka dla województw

Województwo	Bezrobotni do 30 roku życia – stan na dzień 30.06.2016	W tym bezrobotni do 25 roku życia
Łódzkie	22608 osób	10825 osób
Mazowieckie	52173 osoby (25,8% ogółu zarejestrowanych)	26070 osób
Warmińsko- mazurskie	27,9% ogółu zarejestrowanych	14% ogółu zarejestrowanych
Wielkopolskie	28,6% ogółu zarejestrowanych	14,1 ogółu zarejestrowanych
Podlaskie	15257 osób	7468 osób
Podkarpackie	33079 (30,6% ogółu zarejestrowanych)	15917 osób (14,7% ogółu zarejestrowanych)
Lubelskie	31026 osób	14930 osób
Małopolskie	30,3% ogółu zarejestrowanych	15,4% ogółu zarejestrowanych
Śląskie	31364 osoby	14607 osób
Świętokrzyskie	18255 osób (30,6% ogółu zarejestrowanych)	9363 osób (15,7% ogółu zarejestrowanych)
Lubuskie	8595 osób (25,4% ogółu zarejestrowanych)	4162 osób (12,4% ogółu zarejestrowanych)
Dolnośląskie	25275 osób	12000 osób
Opolskie	8630 osób (26,3% ogółu zarejestrowanych)	4083 osób (12,4 ogółu zarejestrowanych)
Zachodniopomorskie	16411 osób	7451 osób (dane z sierpnia 2016)
Kujawskopomorskie	28,3% ogółu zarejestrowanych	14,6% ogółu zarejestrowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z wojewódzkich urzędów pracy.

Tabela 5.2. Bezrobocie wśród osób młodych zamieszkujących miasta wojewódzkie
– stan na dzień 30.06.2016 r..

Miasto wojewódzkie	Bezrobotni do 30 roku życia – stan na dzień 30.06.2016	W tym bezrobotni do 25 roku życia
Łódź	4515 osób	1899 osób
Olsztyn	1697 osób	874 osoby
Poznań	1394 osoby (18,9% ogółu zarejestrowanych)	6,1%
Gdańsk	2185 osób (w wieku od 25 do 34 lat)	561 osób
Rzeszów	2361 osób (w wieku od 25 do 34 lat)	730 osób
Lublin	1913 osób	992 osoby
Kraków	19,7% ogółu zarejestrowanych	7,3% ogółu zarejestrowanych

Tabela 5.2 (cd.)

Katowice	1357 osób	560 osób
Kielce	3695 osoby	1946 osób
Wrocław	1816 osób	600 osób
Szczecin	1580 osób	591 osób
Toruń	1248 osób	534 osób
Opole	806 osób	287 osób
Zielona Góra	899 osób (w wieku od 25 do 34 lat)	7451 osób (dane z sierpnia 2016 r.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z wojewódzkich urzędów pracy.

Dokonując analizy rozwiązań wprowadzonych w wyniku nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia z marca 2014 roku, należy odnieść się do badania przeprowadzonego przez MRPiPS, które w sposób kompleksowy obrazuje stan regulacji dotyczących nowych instrumentów prawnych.

I tak, w okresie od 21 marca 2016 r. do 11 kwietnia 2016 r. ministerstwo pracy przeprowadziło badanie ankietowe dotyczące profilowania pomocy dla bezrobotnego wśród wszystkich powiatowych urzędów prac. Udział w badaniu wzięło 327 PUP. Udzielone odpowiedzi uwzględniają opinię zarówno kadry kierowniczej, jak i pracowników wykonujących obowiązki związane z profilowaniem pomocy dla bezrobotnych.

Stanowisko urzędów pracy w tym zakresie nie jest jednoznaczne. 44,6% ankietowanych PUP uznało, że profilowanie pomocy dla bezrobotnych nie umożliwiło lepszego kierowania pomocy do bezrobotnych. Przeciwnego zdania było 33,9% PUP. Brak jednoznacznego stanowiska wyraziło 21,4% badanych urzędów pracy.

Niezależnie od zaprezentowanych wyżej stanowisk, aż 80,1% urzędów wskazało na konieczność dokonania modyfikacji w zakresie przepisów odnoszących się do profilowania pomocy dla bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście zmian zakresu form pomocy przewidzianych dla poszczególnych profili. Podnoszono również kwestie związane z wprowadzeniem do regulacji możliwości wyrażenia braku zgody przez bezrobotnego na ustalony profil. Za tym rozwiązaniem opowiedziało się 50,5% badanych urzędów.

W okresie obowiązywania przepisów dotyczących profilowania pomocy dla bezrobotnych PUP przede wszystkim zgłaszały uwagi i wątpliwości dotyczące braku możliwości wnioskowania o zmianę profilu pomocy, konieczności ustalania profilu pomocy po każdej rejestracji w urzędzie, obowiązku utrzymywania kontaktu z bezrobotnym co najmniej raz na 60 dni, potrzeby modyfikacji katalogu form pomocy możliwych do stosowania w ramach profili pomocy, możliwości zastosowania określonych w ustawie o promocji zatrudnienia form pomocy (np. stażu) w sytuacji, w której realizacja wybranej formy pomocy jest dłuższa niż możliwy maksymalny czas na realizację IPD określony w przepisach prawa.

Warto w tym miejscu odnieść się do wyników badań zaprezentowanych w kwestii profilowania przez Fundację IDEA Rozwoju¹⁶⁶. Podkreślano występowanie pozytywnych efektów wprowadzenia profilowania pomocy dla bezrobotnych związanych z ukierunkowaniem wsparcia na osoby z ustalonym drugim profilem pomocy. Z drugiej jednak strony stwierdzono występowanie wielu negatywnych skutków tego rozwiązania. Jednym z najważniejszych jest ryzyko gorszego dostępu do usług i instrumentów rynku pracy dla osób z ustalonym trzecim profilem pomocy. Może to prowadzić do dyskryminacji osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. Poglądu tego nie podziela jednak ministerstwo, które podkreśla, iż w stosunku do osób najbardziej oddalonych od rynku pracy często niewystarczające jest zastosowanie wyłącznie instrumentów aktywizacji zawodowej. Niezbędny jest przede wszystkim dostęp do wsparcia w zakresie integracji społecznej. Dlatego też wobec osób z ustalonym trzecim profilem pomocy ustawodawca wprowadził między innymi takie rozwiązania jak programy specjalne, PAI czy działania aktywizacyjne zlecone przez urząd.

Nowelizacja marcowa z 2014 roku w dużym zakresie została ukierunkowana na przeciwdziałanie bezrobociu ludzi młodych. Część instrumentów wprowadzonych na jej podstawie została dedykowana tylko tej grupie. Miały one na celu ułatwienie ludziom młodym wejście na rynek pracy.

Mimo iż odsetek osób korzystających z bonu szkoleniowego czy też bonu stażowego jest niewielki, to dane statystyczne sugerują, że skuteczność aktywizacji z wykorzystaniem tych bonów jest wyższa niż w przypadku *tradycyjnego* skierowania na szkolenie czy staż. Dane wskazane wcześniej nie są też zadowalające w kwestii wykorzystania pozostałych rodzajów bonów.

Biorąc pod uwagę potrzebę zwiększenia zainteresowania tymi formami wsparcia, niezbędne wydaje się wprowadzenie pewnych zmian, które były podnoszone w przeprowadzonym przez ministerstwo badaniu.

W zakresie bonu szkoleniowego postulowane są przede wszystkim: możliwość finansowania kosztów egzaminów, wprowadzenie ustawowych gwarancji zatrudnienia przez pracodawcę osoby przeszkolonej z wykorzystaniem bonu i zobowiązanie bezrobotnego do podjęcia zatrudnienia.

W przypadku bonu stażowego podkreślano potrzebę rozstrzygnięcia i doprecyzowania tego, czy w ramach bonu stażowego stosuje się przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych czy umożliwienia pracodawcy proporcjonalnego wypłacania premii w sytuacji zatrudnienia po stażu krótszym niż 6 miesięcy.

¹⁶⁶ K. Hermann-Pawłowska, P. Stronkowski, S. Bienias, M. Dybaś, M. Kolczyński, J. Kulawik-Dutkowska, P. Skórska, *Raport końcowy. Ocena skutków regulacji wybranych aspektów wdrażania ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, Fundacja IDEA Rozwoju, http://www.kozminski.edu.pl/fileadmin/wspolne_elementy/Jednostki/Raport_PUP_y.pdf

Z kolei w odniesieniu do bonu zatrudnieniowego wskazywano na konieczność rozszerzenia grupy beneficjentów na wszystkich bezrobotnych. Zdaniem części badanych urzędów decydująca o przyznaniu bonu powinna być aktywna postawa bezrobotnego, a nie kryterium wieku. Co więcej, podkreślano, iż ten postulat powinien dotyczyć również rozszerzenia kręgu podmiotów uprawnionych do zatrudniania w ramach bonu o podmioty prowadzące działalność gospodarczą niezatrudniające jeszcze pracowników. Dla większej skuteczności realizacji tego instrumentu postulowano również wprowadzenie sankcji dla bezrobotnego przerywającego z własnej winy realizację umowy o pracę w ramach bonu (w tym przypadku oczekiwana jest karencja w dostępie do bonu).

Podobne uwagi w kwestii rozszerzenia grupy beneficjentów o wszystkich bezrobotnych były zgłaszane również w przypadku bonu na zasiedlenie. Sygnalizowano również kwestie problemowe utrudniające realizację tej formy, tj. np. związane z weryfikacją faktycznych przesłanek, jakimi kierują się osoby bezrobotne wnioskujące o bon na zasiedlenie. Z doświadczeń urzędów pracy wynika bowiem, że część osób, które składają wnioski o przyznanie bonu na zasiedlenie, rejestruje się w urzędzie pracy wyłącznie z zamiarem skorzystania ze wsparcia finansowego. Nie są to jednocześnie osoby, które tego wsparcia faktycznie potrzebują, aby zmienić swoją sytuację na rynku pracy. Ten i podobne sygnały wskazują na konieczność uszczelnienia mechanizmu przyznawania bonu na zasiedlenie. Wskazywano także na przypadki *sztucznego* rejestrowania działalności, aby uzyskać wymagany przepisami okres, niezbędny dla rozliczenia bonu.

Biorąc pod uwagę niewielki stopień wykorzystania refundacji składek na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy za bezrobotnych do 30 roku życia podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy w życiu, znaczna część powiatowych urzędów pracy (aż 63% biorących udział w badaniu) opowiedziała się za wykreśleniem niniejszego instrumentu z katalogu instrumentów rynku pracy. Jednym z najistotniejszych powodów słabego wykorzystania tego środka była zbyt niska – w opinii pracodawców – kwota refundacji. Dlatego też urzędy pracy, które opowiedziały się za utrzymaniem tego instrumentu wskazywały na konieczności podwyższenia tej kwoty, a także zniesienia ograniczenia udzielania refundacji tylko za bezrobotnych podejmujących zatrudnienie pierwszy raz w życiu.

W związku z niewielkim stopniem w jakim wykorzystano grant na telepracę i świadczenie aktywizacyjne trudno dokonać jednoznacznej oceny wprowadzonych instrumentów. Na podstawie zgromadzonych danych można stwierdzić, iż świadczenie aktywizacyjne cieszyło się zdecydowanie większym zainteresowaniem pracodawców. Wskazywano jednak na zbyt niską kwotę świadczenia jako podstawowy powód ograniczonego wykorzystania tego środka. Z kolei, podstawową barierą w odniesieniu do grantu na telepracę jest fakt, iż nie jest ona rozpowszechnioną formą świadczenia pracy przez pracowników w Polsce. Dodatkowo, funkcjonowanie innych, łatwiejszych w zastosowaniu instrumentów rynku pracy nie przyczyniło się do wzrostu zainteresowania nowymi formami wsparcia. Większość badanych urzędów opowiedziała się zatem za wykreśleniem

niniejszych środków z katalogu instrumentów rynku pracy. Wprowadzenie nowych instrumentów miało na celu poprawę sytuacji osób bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka oraz bezrobotnych, którzy zrezygnowali z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną. Zarówno grant na telepracę, jak i świadczenie aktywizacyjne, zmniejszające całkowite koszty pracy, miały zachęcić pracodawców do zatrudniania wskazanych kategorii osób. Można jednak wysunąć wniosek, iż cel ten został zrealizowany w marginalnym stopniu.

Celem wdrożenia PAI miało być zintegrowanie wysiłków powiatowych urzędów pracy oraz ośrodków pomocy społecznej, działających we współpracy z innymi partnerami, na rzecz przywracania najtrudniejszej grupy klientów PUP na rynek pracy. Działania realizowane w formule PAI, obejmujące prace społecznie użyteczne i różnego rodzaju formy kształtujące aktywną postawę życiową, z założenia miały przywrócić osobie bezrobotnej zdolność do podjęcia pracy. Wprowadzając rozwiązanie do porządku prawnego, przyjęto założenie, że wykonywanie prac społecznie użytecznych przez osoby bezrobotne korzystające ze świadczeń pomocy społecznej może stać się pierwszym etapem aktywizacji tych osób przed ewentualnym skierowaniem ich w dalszej perspektywie czasowej do innych form aktywizacji zawodowej.

Biorąc zatem pod uwagę z jednej strony skalę i efekty PAI, a także ocenę tego instrumentu dokonaną przez PUP i inne instytucje, należy uznać, że zakładany cel został jedynie częściowo osiągnięty, a instrument wymaga pewnych zmian.

Specyfika PAI odnosząca się do samej konstrukcji tego Programu, jak również takich kwestii jak finansowanie działań czy kwalifikacja bezrobotnych, wymaga podjęcia współpracy z gminą. Bez nawiązania tej współpracy, przede wszystkim w obszarze inicjowania prac społecznie użytecznych, PAI nie może zostać uruchomione. Istotną barierą leżącą po stronie gminy jest brak lub niewielka skala inicjowania prac społecznie użytecznych. Niewątpliwie likwidacja tego ograniczenia zapewniłaby rezygnację z obowiązku realizacji w ramach PAI tylko prac społecznie użytecznych.

Niewątpliwie z uzyskanych w czasie badań informacji wynika, iż niezbędne jest dalsze pogłębianie partnerstwa lokalnego w zakresie realizacji PAI. Zwrócono też uwagę na korzyść wynikającą z partnerstwa, jaką jest łatwiejsza wymiana informacji między zaangażowanymi instytucjami, która bezpośrednio przekłada się na skuteczniejszą realizację zaplanowanych działań. W ocenie PUP potrzeba ścisłej współpracy powiatowych urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej oraz uwzględnianie w tej współpracy szerszego grona partnerów, jakimi są organizacje non-profit oraz podmioty ekonomii społecznej, jest bezdyskusyjna.

Zwracano także uwagę na PUP, a ich partnerzy w realizacji PAI zwracali również uwagę na konieczność objęcia uczestników PAI wsparciem indywidualnym, dostosowanym do ich faktycznych potrzeb, które ujawniają się w efekcie podjętych w ramach PAI działań aktywizacyjno-integracyjnych.

Podmioty realizujące PAI podkreślały konieczność szczegółowej analizy nie tylko dotychczasowej sytuacji życiowej uczestników Programu, ale także bieżącej ewaluacji postępów w realizacji Programu na każdym jego etapie.

Wśród zgłaszanych postulatów pojawiały się też głosy dotyczące rozszerzenia grupy docelowej PAI. Proponowano, żeby PAI nie był powiązany z żadnym profilem pomocy. W rezultacie adresatem tej formy pomocy powinni być bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, w szczególności realizujący kontrakt socjalny, bez względu na ustalony dla nich przez PUP profil pomocy.

Postulowano również zmianę zakresu działań aktywizacyjnych dostępnych w ramach PAI. Podkreślano, że zbyt uboga formuła środków służących aktywizacji zawodowej nie daje możliwości uzyskania trwałych zmian w postawie uczestników, prowadzących do zmiany sytuacji zawodowej. Niezbędne zatem wydaje się rozszerzenie instrumentarium dostępnego w ramach PAI o usługi i instrumenty rynku pracy, tj. staże, przygotowanie zawodowe dorosłych czy instrumenty wspierające zatrudnienie.

Z punktu widzenia realizatorów PAI bardzo istotne jest przeprowadzenie działań w taki sposób, aby maksymalnie ułatwić uczestnikom udział w Programie. Przyczynić się do tego może np. finansowanie kosztów przejazdu i wyżywienia związanych z udziałem w zajęciach z zakresu integracji społecznej.

Kwestią, podnoszoną również przez badane urzędy pracy jest brak możliwości kontynuowania działań aktywizujących i integracyjnych wobec uczestników PAI po zakończeniu jego realizacji. Podkreślano, iż zapewnienie wsparcia dla uczestników PAI po jego zakończeniu jest niezbędnym elementem służącym podtrzymaniu i utrwaleniu ich motywacji i aktywnej postawy wobec swojej sytuacji życiowej. Z informacji przekazanych przez powiatowy urząd pracy wynika, że podobną potrzebę sygnalizowali także sami uczestnicy PAI.

Połowa zgłoszonych przez urzędy pracy postulatów dotyczyła kwestii finansowania działań w ramach PAI, jak też samego PAI. Wskazywano potrzebę dopuszczenia możliwości ubiegania się o dodatkowe środki z rezerwy Funduszu Pracy będącej w dyspozycji Ministra, bez konieczności zaangażowania pełnego limitu środków Funduszu jaki powiatowy urząd pracy może przeznaczyć na finansowanie PAI¹⁶⁷.

Wydaje się jednak, iż mimo wskazanych wyżej uwag, wprowadzenie PAI należy ocenić pozytywnie, pomimo tego, że skala wykorzystywania tej formy pomocy adresowanej w szczególności do najtrudniejszej grupy klientów powiatowych urzędów pracy jest dużo niższa niż zakładana.

Wprowadzenie nowego instrumentu w formie pożyczek na podjęcie działalności gospodarczej oraz na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób bezrobotnych miało na celu poprawę sytuacji osób młodych na rynku pracy, a także zwiększenie liczby podmiotów, które mogą skorzystać ze wsparcia na podjęcie działalności gospodarczej bądź na tworzenie nowych miejsc pracy. Co więcej,

¹⁶⁷ Źródło danych: Sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy w 2015 r., Załącznik nr 8, DZIAŁ 4. PROGRAMY AKTYWIZACJA I INTEGRACJA ORAZ UCZESTNICY PROGRAMÓW AKTYWIZACJA I INTEGRACJA

środki z oprocentowania i zwrotu udzielonych pożyczek mają być ponownie wykorzystane na udzielenie wsparcia kolejnym osobom czy podmiotom. Wydaje się, iż warunki udzielania pożyczek, a także grupa beneficjentów tych form wsparcia została określona w sposób zapewniający możliwe szerokie stosowanie tych środków. Wprowadzone rozwiązania miały pozytywnie wpłynąć na rynek pracy przez zmniejszenie bezrobocia zwłaszcza wśród osób młodych oraz zwiększenie aktywności zawodowej osób dotychczas biernych zawodowo. Należy przyznać, że zakładane cele zostały osiągnięte. Ponad połowa beneficjentów pomocy to osoby młode, poniżej 30 roku życia, a nowy instrument cieszy się dużym zainteresowaniem.

Z kolei, wprowadzenie do obowiązującego porządku prawnego programów regionalnych miało w znaczny sposób zwiększyć wpływ samorządu województwa na reagowanie na problemy zachodzące w poszczególnych powiatach. Cel ten został osiągnięty tylko częściowo, gdyż nie wszystkie samorządy województw zaangażowały się w realizację programów regionalnych. Jako główną przeszkodę w realizacji programów wszystkie wojewódzkie urzędy pracy uznawały brak dodatkowych środków Funduszu Pracy (innych niż algorytmowe) na ich realizację. W obecnym stanie prawnym dotyczącym gospodarowania środkami Funduszu Pracy, w tym środkami rezerwy Funduszu Pracy, możliwe jest ponadto uruchomienie na realizację programów regionalnych środków rezerwy Funduszu Pracy. Warto w tym miejscu podkreślić, iż w dniu 23 czerwca 2016 r. ogłoszono dla wszystkich województw nabór wniosków o środki rezerwy na realizację programów regionalnych w łącznej kwocie 50 mln złotych. Mimo iż nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia umożliwiła koordynowanie działań aktywizacyjnych z poziomu regionalnego, w latach 2015-2016 w realizację programów regionalnych zaangażowało się mniej niż 50% samorządów województw. Należy jednak zauważyć, iż wszędzie tam, gdzie wojewódzkie urzędy pracy zdecydowały się zrealizować program regionalny, znalazło to swoje odzwierciedlenie w wysokiej efektywności działań i miało wpływ na sytuację na regionalnym rynku pracy.

Wprowadzenie kolejnego instrumentu w postaci zlecania działań aktywizacyjnych (ZDA) miało na celu nie tylko zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy, ale także wsparcie urzędów pracy w działaniach na rzecz poprawy sytuacji osób bezrobotnych najbardziej oddalonych od rynku pracy. Cel ten miał zostać osiągnięty w wyniku wykorzystania potencjału agencji zatrudnienia. Zakładano, iż wsparcie urzędów pracy w działaniach na rzecz poprawy sytuacji osób bezrobotnych przy udziale podmiotów zewnętrznych, będzie miało większą koncentrację działań adresowanych do bezrobotnych pozostających pod opieką powiatowych urzędów pracy.

Na podstawie monitoringu realizacji umów o świadczenie działań aktywizacyjnych przeprowadzonego przez ministerstwo pracy można wskazać główne zmiany, jakie powinny zostać przeprowadzone dla lepszego funkcjonowania tego instrumentu. A zatem, powinny one dotyczyć:

- doprecyzowania definicji odpowiedniej pracy na potrzeby ZDA,
- rozszerzenia kryteriów wyboru PUP do ZDA,

- rozszerzenia grupy docelowej,
- zmniejszenia limitu osób bezrobotnych kierowanych do realizatora z jednego PUP,
- korekty modelu finansowania, z położeniem akcentu na efekt utrzymania w zatrudnieniu,
- doprecyzowania definicji wskaźników,
- zniesienia obowiązku każdorazowego ustalania profilu pomocy oraz IPD dla uczestników ZDA rejestrujących się w PUP po utracie zatrudnienia, przez cały okres realizacji umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych.

Na obecnym etapie realizacji umów o świadczenie działań aktywizacyjnych niemożliwe jest dokonanie pełnej oceny realizacji celu, z uwagi na fakt, że poszczególne województwa w różnym terminie dokonały wyboru realizatorów, i w konsekwencji w różnym okresie czasu nastąpiło kierowanie bezrobotnych do realizatorów. Ostateczna ocena I edycji ZDA będzie możliwa dopiero po zakończeniu realizacji wszystkich zawartych umów o świadczenie działań aktywizacyjnych, tj. na początku 2018 r.

Wprowadzenie regulacji dotyczącej trójstronnych umów szkoleniowych umożliwiło urzędowi pracy lepsze dostosowanie działań z zakresu świadczenia usługi szkoleniowej do potrzeb rynku pracy. Instrument ten jest odpowiedzią na potrzeby pracodawców w zakresie wymaganych kwalifikacji i kompetencji od pracowników. Omawiany środek zapewnia szkolenia indywidualnie dopasowane do potrzeb konkretnej osoby. Z zebranych danych wynika, iż skuteczność aktywizacji z wykorzystaniem tych umów jest znacznie wyższa niż w przypadku *tradycyjnego* skierowania na szkolenie. Przedstawione wcześniej dane świadczą jednak o niewielkim wykorzystaniu tego instrumentu. Bez wątplenia przyczynia się do tego fakt, iż tego typu szkolenie bezrobotnych stanowi dla pracodawców pomoc *de minimis*, co może ich zniechęcać w angażowanie się w ten rodzaj działań aktywizacyjnych. Co więcej, deklaracja zatrudnienia uczestnika szkolenia przez okres 6 miesięcy, jaką muszą złożyć pracodawcy, działa w sposób ograniczający chęć korzystania z tego instrumentu. Jednak w świetle badań przeprowadzonych przez Ministerstwo zdaniem większości urzędów pracy okres obowiązkowego zatrudnienia powinien zostać utrzymany bez dokonywania zmian w tym zakresie.

W celu zwiększenia atrakcyjności tego instrumentu należy wziąć pod uwagę umożliwienie pracodawcom większego wpływu na wybór realizatora szkolenia, zagwarantowanie im udziału w rekrutacji na szkolenie oraz usankcjonowanie możliwości realizowania praktycznej części szkolenia u pracodawcy. Zdaniem ankietowanych urzędów zmiany powinny pójść w kierunku limitowania kwoty finansowanego szkolenia, doprecyzowania warunków oferowanego przez pracodawcę zatrudnienia po zakończeniu szkolenia przy jednoczesnym nałożeniu sankcji na bezrobotnego za niepodjęcie pracy po zakończonym szkoleniu oraz określenia sankcji za niedotrzymanie przez instytucję szkoleniową lub pracodawcę warunków trójstronnych umów szkoleniowych.

Z uwagi jednak na niewielką liczbę umów szkoleniowych tego typu nie można mówić o pełnej realizacji celu wprowadzenia tego instrumentu.

Biorąc pod uwagę powyższe, bez wątpienia pozytywnie należy ocenić intencje i cele jakie przyświecały ustawodawcy przy tworzeniu rozwiązań prawnych mających na celu poprawę sytuacji osób młodych na polskim rynku pracy. Wydaje się, iż upływ czasu, jaki minął od wejścia w życie przepisów nowelizacji z marca 2014 roku jest jeszcze niewystarczający do dokonania jednoznacznych opinii. Jednak dane dotyczące wykorzystania poszczególnych instrumentów mogą świadczyć o skali wykorzystania poszczególnych form wsparcia. Wskaźniki te dają niewątpliwie asumpt do dyskusji na temat ewentualnych zmian, jakie powinny zostać poczynione dla lepszego wykorzystania tych środków. Wyniki badania przeprowadzonego wśród powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy przez ministerstwo pracy pokazują już pewne kierunki modyfikacji regulacji prawnej. O tym, w jakim stopniu i w jakim zakresie powinny zostać wzięte pod uwagę przez ustawodawcę, decydować powinna szczegółowa analiza poszczególnych propozycji zmian, w szczególności w kontekście tego jak mogą wpłynąć na większe wykorzystanie ich przez grupę beneficjentów, czyli bezrobotnych do 30 roku życia. Dotyczy to zarówno instrumentów dedykowanych tylko tej grupie, jak również form wsparcia, z których mogą oni korzystać obok innych kategorii bezrobotnych.

Bibliografia

1. Baran K.W., Kodeks pracy. Komentarz, Wolters Kluwer, Wydanie 2, Warszawa 2014.
2. Baran K.W., Komentarz do art. 2 k.p., [w:] Baran K.W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Wolters Kluwer, Wydanie 2, Warszawa 2014.
3. Baran K.W., Komentarz do art. 2 k.p., [w:] Baran K.W. (red.), Kodeks Pracy. Komentarz, Wolters Kluwer, Wydanie 2, Warszawa 2014.
4. Bińczycka-Majewska T., Glosa do wyroku NSA z dnia 24 marca 1993, II SA 359/93, PS 1994, nr 11-12.
5. Czajor A., Idzikowska G., Walińska A., Komentarz do art. 21 ustawy o rachunkowości, [w:] Ustawa o rachunkowości. Komentarz, red. E. Walinska, Wolters Kluwer, Warszawa 2016, www.lex.pl
6. Drabek A., Ciołkiewicz Ł., Bezrobotni do 30 roku życia jako nowa grupa beneficjentów na rynku pracy, Zeszyty Naukowe „Organizacja i Zarządzanie” Politechniki Łódzkiej, zeszyt 59, Łódź 2015.
7. Drabek A., Komentarz do art. 111 u.p.z., [w:] Góral Z. (red.), Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, Wolters Kluwer, Wydanie 2, Warszawa 2016.
8. Drabek A., Profilowanie pomocy dla bezrobotnych jako nowy sposób na walkę z bezrobociem? „Gdańsko-Łódzkie Roczniki Prawa Pracy i Prawa Socjalnego”, nr 4, 2014.
9. Godlewska-Bujok B., Ryzyko wykluczenia i niepewność, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 8, 2008.
10. Góral Z., Prawne pojęcie bezrobotnego, Studia Prawno-Ekonomiczne, t. LIII, Łódź 1996.
11. Góral Z., Definicja bezrobotnego w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 5/20.
12. Góral Z., Komentarz do art. 2 u.p.z., [w:] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz, pod red. Z. Górala, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
13. Góral Z., Komentarz do art. 2 u.p.z., [w:] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, pod red. Z. Górala, Wolters Kluwer, Wydanie 2, Warszawa 2016.
14. Góral Z., Komentarz do art. 79 u.p.z., [w:] Góral Z. (red.), Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, Wolters Kluwer, Wydanie 2, Warszawa 2016.
15. Góral Z., Komentarz do art. 80 u.p.z., [w:] Góral Z. (red.), Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, Wolters Kluwer, Wydanie 2, Warszawa 2016.
16. Hass-Symotiuk M., Komentarz do art. 20 ustawy o rachunkowości, [w:] Ustawa o rachunkowości. Komentarz, Wolters Kluwer SA, Wydanie 7, Warszawa 2016, red. T. Kiziukiewicz, www.lex.pl
17. Hermann-Pawłowska K., Stronkowski P., Bienias S., Dybaś M., Kolczyński M., Kulawik-Dutkowska J., Skórska P., Raport końcowy. Ocena skutków regulacji wybranych aspektów wdrażania ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Fundacja IDEA Rozwoju,

- http://www.kozminski.edu.pl/fileadmin/wspolne_elementy/Jednostki/Raport_PUP_y.pdf
18. Jaśkowski K., Komentarz do art. 67⁵ k.p., [w:] Jaśkowski K., Maniewska E. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem., tom I, wydanie 8, Wolters Kluwer SA, Komentarze LEX.
 19. Kontraktowanie na poziomie samorządu wojewódzkiego na gruncie rozdziału 13c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Poradnik dla Wojewódzkich Urzędów Pracy, Fundacja IMAGO, Wrocław 2014.
 20. Krajowy Program Reform. Strategia „Europa 2020”. Aktualizacja 2016/2017 (dalej KPR 2016/2017), przyjęty przez Radę Ministrów 26 kwietnia 2016 roku.
 21. Kuczyński T., Mazurczak-Jasińska E., Administracyjnoprawne zatrudnienie niepracownicze, [w:] Baran K.W. (red.), System prawa pracy, t. 7, Zatrudnienie niepracownicze, LEX, a Wolters Kluwer business, Warszawa 2015.
 22. Kuczyński T., Mazurczak-Jasińska E., Administracyjnoprawne zatrudnienie niepracownicze, [w:] Baran K.W. (red.), System prawa pracy, t. 7, Zatrudnienie niepracownicze, LEX, a Wolters Kluwer business, Warszawa 2015.
 23. Lipiec-Warzecha L., Komentarz do art. 57, [w:] Ustawa o finansach publicznych. Komentarz, red. L. Lipiec-Warzecha, LEX/el., Warszawa 2011.
 24. Nowe podejście do aktywizacji osób bezrobotnych. Doświadczenia polskie i międzynarodowe, KPMG, Warszawa 2013,
<http://www.kmpg.com/PL/pl/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/2013/Nowe-podejscie-do-aktywizacji-oso-bezrobotnych-2013.pdf>
 25. Odpowiedź Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2014 r., DRP-VIII-02100-3-697-IS/12, na uchwałę nr 49 Rady Działalności Pożytku Publicznego z dnia 17 grudnia 2013 r.,
<http://www.pozytek.gov.pl/uchwaly,1178.html>
 26. Okurowska J., Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, Służba Pracownicza 8, 2009.
 27. Paluszkiewicz M., Agencje zatrudnienia po nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 6, 2014.
 28. Patulski A., Sposoby aktywizacji zawodowej młodych w świetle nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Studia Iuridica Lublinensia, vol. XXIV, 3, 2015.
 29. Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014.
 30. Rosoczuk A., Aktywizacja bezrobotnych w formie stażu, „Kontrola Państwowa”, nr 3, 2010.
 31. Skąpski M., Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o praktykę oraz staż absolwencki, [w:] Baran K.W. (red.), System Prawa Pracy, t. 7, Zatrudnienie niepracownicze, LEX, a Wolters Kluwer business, Warszawa 2015.
 32. Sobczyk A., Telepraca w prawie polskim, Wolters Kluwer SA, Warszawa 2009.
 33. Staszewska E., Pojęcie „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy” w świetle ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Zeszyty Prawnicze 10/1, 2010.
 34. Staszewska E., Środki przeciwdziałania bezrobociu, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
 35. Staszewska E., Komentarz do art. 49-art. 61b ustawy o pzirp, [w:] Góral Z. (red.), Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.

36. Staszewska E., Komentarz do art. 53 u.p.z., [w:] Góral Z. (red.), Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
37. Staszewska E., Komentarz do art. 66k u.p.z., [w:] Góral Z. (red.), Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
38. Staszewska E., Komentarz do art. 66l u.p.z., [w:] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
39. Staszewska E., Pojęcie „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy” w świetle ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, „Zeszyty Prawnicze”, z. 1/2010.
40. Staszewska E., Prace interwencyjne, [w:] Ćwiertniak B.M. (red.), Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej. Zbiór studiów, t. 3, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2013.
41. Staszewska E., Status prawny bezrobotnych z grup szczególnego ryzyka, „Polityka Społeczna”, nr 1/2005.
42. Staszewska E., Staż dla bezrobotnych – instrument aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, [w:] Góral Z. (red.), Bezrobocie i polityka zatrudnienia, Wolters Kluwer SA, Warszawa 2012.
43. Staszewska E., Stosowanie art. 25¹k.p. do umów o pracę zawieranych z osobami bezrobotnymi w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych – glosa – I PK 46/13, „Monitor Prawa Pracy”, nr 7/2015.
44. Sześciło D., Vouchery jako metoda zapewnienia usług rynku pracy – doświadczenia niemieckie, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 3/2014.
45. Tomaszewska M., Komentarz do art. 67⁵ k.p., [w:] Baran K.W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Wolters Kluwer, Wydanie 3, Warszawa 2016.
46. Tomaszewska M., Komentarz do art. 25¹ k.p., [w:] Baran K.W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Wolters Kluwer, Wydanie 3, Warszawa 2016.
47. *Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, s. 1:
<http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?nr=1949>
48. Wasilewska A., Rogala H., Wspieranie młodych na rynku pracy, Służba Pracownicza 11/2013.
49. Włodarczyk M., „Odpowiednie zatrudnienie” w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7-8/1998.
50. Wyka T., Zatrudnienie niepracownicze na podstawie umowy o pracę nakładczą, [w:] Baran K.W. (red.), System prawa pracy, t. 7, Zatrudnienie niepracownicze, LEX, a Wolters Kluwer business Warszawa 2015.

Wykaz aktów prawnych

1. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 575/2013 z 26 czerwca 2013 r. w sprawie wymogów ostrożnościowych dla instytucji kredytowych i firm inwestycyjnych zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 648/2012, Dz.Urz. UE L 176 z 27.06.2013, s. 1, ze zm.
2. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz.Urz. UE L 352 z 24.12.2013, s. 1). Rozporządzenie Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz.Urz. UE L 352 z 24.12.2013, s. 9).
3. Rozporządzenie Komisji (UE) nr 717/2014 z dnia 27 czerwca 2014 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury (Dz. Urz. UE L 190 z 28.06.2014, s. 45).
4. Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 roku – Kodeks postępowania administracyjnego, Tekst jedn. Dz.U. z 2016 roku, poz. 23.
5. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 380.
6. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn. z 2016 r., poz. 1666.
7. Ustawa z dnia 15 listopada 1984 roku o podatku rolnym, Dz.U. z 2013 r., poz. 1381 oraz 2014 r., poz. 40.
8. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz.U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.
9. Ustawa z dnia 7 września 1991 o systemie oświaty, Tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 2156 ze zm.
10. Ustawa z dnia 15 lutego 1992 roku o podatku dochodowym od osób prawnych, Dz.U. z 2011 r., nr 74, poz. 397 ze zm.
11. Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 roku o komercjalizacji i prywatyzacji, Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 981.
12. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 prawo bankowe, Dz.U. z 2012 r., poz. 1376.
13. Ustawa z 6 czerwca 1997 roku Kodeks karny, Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1137.
14. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1817.
15. Ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, Tekst jedn., Dz.U. z 2016 r., poz. 930.
16. Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 roku o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, Dz.U. z 2007 roku, nr 59, poz. 404 ze zm.
17. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jednolity z 2013 r., poz. 674.
18. Ustawa z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, Dz.U. z 2013 r., poz. 1403 ze zm.
19. Ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jedn. z 2016 r., poz. 963.
20. Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, Dz.U. z 2016 r., poz. 486.

21. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Tekst jedn.: Dz.U. z 2016 r., poz. 372.
22. Ustawa z 18 lipca 2002 roku o świadczeniu usług drogą elektroniczną, Tekst jedn., Dz.U. z 2013 r., poz. 1422.
23. Ustawa z 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, Tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 270 ze zm.
24. Ustawa z dnia 28 października 2002 roku o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary, Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 1541.
25. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym, Tekst jedn. z 2011 r., nr 43, poz. 225.
26. Ustawa z 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym, Dz.U. z 2012 r., poz. 572.
27. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych, Dz.U. nr 94, poz. 651.
28. Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2009 r. nr 8, poz. 38).
29. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2009 r., nr 6, poz. 33.
30. Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 157.
31. Ustawa z dnia 23 listopada 2012 roku Prawo pocztowe, Dz.U. poz. 1529 ze zm.
32. Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2014 r., poz. 598.
33. Ustawa z 5 sierpnia 2015 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1567.
34. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 roku w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, Dz.U. z 1976 r. nr 3, poz. 19 ze zm.
35. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2007 r. w sprawie programów regionalnych i projektów lokalnych.
36. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 roku, w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych, Dz.U. nr 155, poz. 921.
37. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, Dz.U. z 2012 r., poz. 1299.
38. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, Tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 622.
39. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnych, Dz.U. poz. 631.
40. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy, Dz.U. z 2014 r., poz. 667.
41. Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 maja 2014 r. w sprawie wysokości zasiłku dla bezrobotnych (M.P. z 2014 r., poz. 367).
42. Obwieszczenie z dnia 30 maja 2014 roku w sprawie wysokości kwot premii i kosztów przejazdu (M.P. z 2014 r., poz. 381).

Wykaz stron internetowych

1. http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf
2. http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2012/ANALIZA_2012_rok.pdf
3. http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf
4. <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/798252-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2013-r->
5. http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf
6. http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2013/ANALIZA_2013_rok.pdf
7. http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf
8. <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/1547680-rynek-pracy-analiza-bezrobocia-w-2014-r->
9. http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2015/info_roczne/ANALIZA2015rok1.pdf
10. http://www.pup-lodz.pl/images/pliki/statystyka/2014/ANALIZA_2014_rok.pdf
11. <http://wuplodz.praca.gov.pl/-/2096433-informacja-sygnalna-o-rynku-pracy-grudzien-2015>
12. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2015,7,4.html>
13. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-iv-kwartal-2015-r,3,22.html>
14. <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/bezrobociewpolsce/>
15. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2015,7,4.html>
16. <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-i-iv-kwartal-2015-r,3,22.html>
17. <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/ezrobociewpolsce/>
18. <http://wupdolnoslaski.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
19. <http://wupdolnoslaski.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
20. <http://wuppozn.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
21. http://www.wup.kielce.pl/opracowania_statystyki
22. <http://wuplublin.praca.gov.pl/analiza-sytuacji-na-rynku-pracy>
23. <http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analizy/biuletyn>
24. <http://wupkatowice.praca.gov.pl/-/889324-sprawozdania-statystyczne>
25. <http://wupopole.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
26. <http://wupzielonagora.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/informacje-roczne>
27. <http://wupwarszawa.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
28. <http://wuplodz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
29. <http://wup.torun.pl/urzadz/statystyki/informacje-dodatkowe/>
30. <https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/statystyka-badania-i-analiza/analizy-i-opracowania/>
31. <http://wupolsztyn.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/informacje-o-regionalnym-rynku-pracy>
32. <http://wupbialystok.praca.gov.pl/analizy-roczne>
33. <http://www.wup.kielce.pl/dane-statystyczne>
34. <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/ezrobociewpolsce/>

35. <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/ezrobociewpolsce/>
36. <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/ezrobociewolsce/>
37. https://www.olsztyn.mup.gov.pl/urzed_pracy/Informacja_o_sytuacji_na_rynku_pracy.html
38. <http://www.puplublin.pl/strona/sprawozdania-statystyczne/158>
39. http://www.pup.czeszochowa.pl/statystyka/opracowania_statystyczne.html
40. <http://wroclaw.praca.gov.pl/bezrobotni-wedlug-wieku-wyksztalcenia-etc.-wroclaw>
41. <http://poznan.praca.gov.pl/statystyka-rynku-pracy>
42. http://www.urzadpracy.jgora.pl/urzed_pracy/spr_arch.html
43. http://www.pup.koszalin.pl/urzed_pracy/zestawienia_roczne.html
44. <http://nowysacz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy-urzedu>
45. <https://www.up.warszawa.pl/index.php/urzed-pracy/analizy-i-statystyki#analizy-i-raporty>
46. <http://www.pup.katowice.pl/strona/analizy-i-statystyki/123>
47. <http://www.gupkrakow.pl/analizy-i-statystyki>
48. <http://www.pup.rzeszow.pl/index.php?id=stat>
49. <http://kielce.praca.gov.pl/statystyka-lokalnego-rynku-pracy>
50. <http://zielonagora.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
51. <http://www.pup-lodz.pl/index.php/analizy-i-statystyki>
52. http://www.pupszczecin.pl/urzed_pracy/Statystyka_lokalnego_rynku_pracy.html
53. <http://wroclaw.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
54. <http://muptorun.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>
55. http://www.pup.gda.pl/urzed_pracy/analizy_i_statystyki.html
56. <http://www.pup-lodz.pl/index.php/analizy-i-statystyki>
57. <http://wsparciewstarcie.bgk.pl/kontakt/>
58. <http://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/pozyczka-na-utworzenie-stanowiska-pracy-dla-bezrobotnego-w-tym-bezrobotnego-skierowanego-przez-powiatowy-urzed-pracy>
59. <http://wsparciewstarcie.bgk.pl/program/pozyczka-na-miejsce-pracy/faq/>
60. <http://www.nbp.pl/home.aspx?f=/dzienne/stopy.htm>

Spis tabel

Tabela 2.1.1.	Struktura bezrobocia ze względu na przysługiwanie zasiłku dla bezrobotnych	12
Tabela 2.1.2.	Struktura bezrobocia ze względu na wykształcenie	13
Tabela 2.1.3.	Struktura bezrobocia pod względem grup wiekowych	14
Tabela 2.1.4.	Struktura bezrobocia pod względem stażu pracy	14
Tabela 2.1.5.	Struktura bezrobocia pod względem czasu pozostawania bez zatrudnienia	15
Tabela 2.1.6.	Relacja między przynależnością do grupy wiekowej bezrobotnych a czasem pozostawania bez pracy	15
Tabela 2.1.7.	Relacja między wykształceniem bezrobotnych a okresem pozostawania bez pracy	16
Tabela 2.1.8.	Zarejestrowani bezrobotni w województwie łódzkim na dzień 31.12.2013 r.	18
Tabela 2.1.9.	Struktura bezrobocia w województwie łódzkim pod względem długości pozostawania bez pracy, nieposiadania kompetencji zawodowych, niepełnosprawności oraz przysługiwanie zasiłku dla bezrobotnych	19
Tabela 2.1.10.	Struktura bezrobocia w województwie łódzkim pod względem wieku osób bez zatrudnienia	20
Tabela 2.2.1.	Struktura bezrobocia ze względu na przysługiwanie zasiłku dla bezrobotnych	21
Tabela 2.2.2.	Struktura bezrobocia ze względu na wykształcenie	22
Tabela 2.2.3.	Struktura bezrobocia pod względem grup wiekowych	23
Tabela 2.2.4.	Struktura bezrobocia pod względem stażu pracy	23
Tabela 2.2.5.	Struktura bezrobocia pod względem czasu pozostawania bez zatrudnienia	24
Tabela 2.2.6.	Relacja między przynależnością do grupy wiekowej bezrobotnych a czasem pozostawania bez pracy	24
Tabela 2.2.7.	Relacja między wykształceniem bezrobotnych a okresem pozostawania bez pracy	25
Tabela 2.2.8.	Zarejestrowani bezrobotni w województwie łódzkim na dzień 31.12.2014 r.	27
Tabela 2.2.9.	Struktura bezrobocia w województwie łódzkim pod względem długości pozostawania bez pracy, nieposiadania kompetencji zawodowych, niepełnosprawności oraz przysługiwanie zasiłku dla bezrobotnych	28
Tabela 2.2.10.	Struktura bezrobocia w województwie łódzkim pod względem wieku osób bez zatrudnienia	29
Tabela 2.3.1.	Struktura bezrobocia ze względu na przysługiwanie zasiłku dla bezrobotnych	30
Tabela 2.3.2.	Struktura bezrobocia ze względu na wykształcenie	31
Tabela 2.3.3.	Struktura bezrobocia pod względem grup wiekowych	31
Tabela 2.3.4.	Struktura bezrobocia pod względem stażu pracy	32

Tabela 2.3.5	Struktura bezrobocia pod względem czasu pozostawania bez zatrudnienia	32
Tabela 2.3.6.	Relacja między przynależnością do grupy wiekowej bezrobotnych a czasem pozostawania bez pracy	33
Tabela 2.3.7.	Relacja między wykształceniem bezrobotnych a okresem pozostawania bez pracy	34
Tabela 2.3.8.	Zarejestrowani bezrobotni w województwie łódzkim na dzień 31.12.2015 r.	35
Tabela 2.3.9.	Struktura bezrobocia w województwie łódzkim pod względem długotrwałości pozostawania bez pracy, nieposiadania kompetencji zawodowych, niepełnosprawności oraz przysługiwania zasiłku dla bezrobotnych	36
Tabela 2.3.10.	Struktura bezrobocia w województwie łódzkim na dzień 31.12.2015 pod względem wieku osób bez zatrudnienia	37
Tabela 3.1.	Liczba i udział procentowy osób w wieku 18-25 lat w skali całego kraju na dzień 31.12 w latach 2013-2015	39
Tabela 3.2.	Liczba i udział procentowy bezrobotnych w wieku 25-34 lata w skali całego kraju na dzień 31.12 w latach 2013-2015	40
Tabela 3.3.	Procentowy udział bezrobotnych do 25 roku życia względem ogółu zarejestrowanych bezrobotnych na terenach województw w latach 2013-2015. Opracowanie własne na podstawie danych z wojewódzkich urzędów pracy oraz http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/	40
Tabela 3.4.	Procentowy udział/ilość wyrażona w tys/ bezrobotnych w wieku 25-34 lata względem ogółu zarejestrowanych bezrobotnych na terenach województw w latach 2013-2015	41
Tabela 3.5.	Liczba oraz udział procentowy bezrobotnych w wieku do 30 lat w roku 2015	42
Tabela 3.6.	Statystyka bezrobocia wśród osób w wieku 18-24 lata na przestrzeni lat 2013-2015 w wybranych miastach	44
Tabela 3.7.	Statystyka bezrobocia wśród osób w wieku 25-34 lat na przestrzeni lat 2013-2015 w wybranych miastach. Opracowanie własne na podstawie danych z urzędów pracy	44
Tabela 3.8.	Wskaźniki bezrobocia wśród osób w wieku 18-24 i 25-34 w latach 2013-2015	46
Tabela 5.1.	Bezrobocie wśród osób do 30 roku życia na dzień 30.06.2016 r. – statystyka dla województw	159
Tabela 5.2.	Bezrobocie wśród osób młodych zamieszkujących miasta wojewódzkie – stan na dzień 30.06.2016 r.	159

Wykaz załączników

Załącznik 1. Wniosek o przyznanie bonu szkoleniowego.....	177
Załącznik 1a. Umowa Bon szkoleniowy z egzaminem państwowym.....	184
Załącznik 1b. Umowa Bon szkoleniowy bez egzaminu państwowego.....	190
Załącznik 2. Wniosek Bon stażowy	195
Załącznik 2a. Umowa Bon stażowy	196
Załącznik 3. Wniosek Bon Zatrudnieniowy	200
Załącznik 3a. Umowa Bon zatrudnieniowy	201
Załącznik 4. Wniosek o bon na zasiedlenie.....	204
Załącznik 4a. Umowa Bon na zasiedlenie.....	206
Załącznik 5. Wniosek Refundacja składek bezrobotnych do 30 roku życia	213
Załącznik 5a. Umowa Refundacja wynagrodzenia bezrobotnych do 30 roku życia	217
Załącznik 6. Wniosek o grant na telepracę.....	220
Załącznik 6a. Umowa Grant na telepracę	226
Załącznik 7. Wniosek Świadczenie aktywizacyjne.....	230
Załącznik 7a. Umowa o przyznanie świadczenia aktywizacyjnego	235
Załącznik 8. Wniosek o zorganizowanie szkolenia.....	239
Załącznik 8a. Zobowiązanie do zatrudnienia	242
Załącznik 8b. Umowa szkoleniowa.....	243

Załącznik 1

Łódź, dnia.....roku

**Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi
ul. Milionowa 91
93-121 Łódź**

**WNIOSEK
O PRYZNANIE BONU SZKOLENIOWEGO
OSOBIE DO 30 ROKU ŻYCIA NA SZKOLENIE/A**

Na podstawie art. 66 k ust.1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm.).

Pouczenie

1. Każdy punkt wniosku musi być wypełniony czytelnie.
2. Każda strona wniosku musi być zaparafowana przez Wnioskodawcę.
3. Skreślenia i poprawki muszą być parafowane przez Wnioskodawcę wraz z datą naniesienia poprawki.
4. Złożenie wniosku nie jest równoznaczne z wydaniem Bonu szkoleniowego.
5. Wniosek traci ważność z dniem 31.12.2016r.

I. DANE OSOBOWE

1. Imię i nazwisko:
2. PESEL/ Nr dokumentu tożsamości w przypadku cudzoziemca:
3. Adres zamieszkania:
4. Adres do korespondencji:
5. Numer telefonu:
6. Wykształcenie:
7. Zawód wyuczony:
8. Zawód wykonywany najdłużej:
9. Zawód wykonywany podczas ostatniego zatrudnienia:
10. Posiadane uprawnienia i umiejętności zdobyte w trakcie zatrudnienia lub podczas odbytych szkoleń/ studiów podyplomowych:
 - a)
 - b)
 - c)

II. WNIOSKUJE O PRZYZNANIE BONU SZKOLENIOWEGO NA*:

- ☐ Szkolenie/a
1. Tytuł:
Koszt szkolenia:.....
2. Tytuł:
Koszt szkolenia:.....
3. Tytuł:
Koszt szkolenia:.....
- ☐ Koszty przejazdu na szkolenie/a w wysokości zł:.....
- ☐ Koszty zakwaterowania w wysokości zł:.....
- ☐ Koszty badań lekarskich w wysokości zł:..... (szacunkowy koszt)

Uzasadnienie ubiegania się o przyznanie bonu szkoleniowego:

[illegible]

Załączniki

* odpowiednie zaznaczyć znakiem „X”

III. WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW ZŁOŻONYCH DO WNIOSKU:

Lp.	Nazwa załącznika
1.	
2.	
3.	
4.	

IV. OŚWIADCZENIE

Jestem uprzedzony/a i świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia (art. 233 §1 Kodeksu Karnego ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku "Kto, składając zeznania mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub w innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.").

Wyrażam zgodę/nie wyrażam zgody** na otrzymywanie powiadomień e-mail na adres: oraz powiadomień SMS na Nr tel.

Oświadczam, że w okresie ostatnich 3 lat **uczestniczyłem/nie uczestniczyłem**** w szkoleniach finansowanych z Funduszu Pracy na podstawie skierowania z powiatowych urzędów pracy na terenie kraju (wskazać wszystkie).

.....

Informacje zawarte w niniejszym wniosku oraz dołączonych załącznikach są prawdziwe i zgodne ze stanem prawnym i faktycznym.

.....
data i podpis
bezrobotnego/poszukującego pracy

DOKUMENTY WYMAGANE DO WNIOSKU:

1. Dokumenty potwierdzające posiadane kwalifikacje lub uprawnienia uzyskane w procesie edukacji (szkolnej lub w trakcie studiów bądź w ramach różnego typu szkoleń).

**niepotrzebne skreślić

REALIZACJA BONU SZKOLENIOWEGO

WARUNKI SKIEROWANIA NA SZKOLENIE/A W RAMACH BONU SZKOLENIOWEGO

1. Przyznanie i realizacja bonu szkoleniowego następuje na podstawie indywidualnego planu działania oraz uprawdopodobnienia podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.
2. W ramach bonu szkoleniowego, w wysokości do 100% przeciętnego wynagrodzenia, Urząd finansuje bezrobotnemu koszty:
 - a) jednego lub kilku szkoleń, w tym kosztów kwalifikacyjnego kursu zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe (w formie wpłaty na konto instytucji szkoleniowej);
 - b) niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych (w formie wpłaty na konto wykonawcy badania);
 - c) przejazdu na szkolenia (w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu) w wysokości:
 - 80 zł – w przypadku szkolenia trwającego do 80 godzin,
 - 150 zł – w przypadku szkolenia trwającego od 81 do 150 godzin,
 - 200 zł – w przypadku szkolenia trwającego powyżej 150 godzin;
 - d) zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania (w formie ryczałtu wypłacanego bezrobotnemu), w wysokości:
 - do 550 zł - w przypadku szkolenia trwającego poniżej 75 godzin,
 - 1100 zł - w przypadku szkolenia trwającego od 75 godzin do 150 godzin,
 - 1500 zł – w przypadku szkolenia trwającego ponad 150 godzin.
3. W sytuacji, gdy koszt szkolenia przekracza wysokość określoną w bonie, osoba bezrobotna pokrywa koszty przekraczające wskazany limit.

ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE Z TYTUŁU UCZESTNICTWA W SZKOLENIU/ACH

1. Bezrobotnemu w okresie odbywania szkolenia, na które został skierowany przez starostę przysługuje stypendium.
2. Bezrobotnemu uprawnionemu w tym samym okresie do stypendium oraz zasiłku przysługuje prawo wyboru świadczenia.
3. Stypendium nie przysługuje bezrobotnemu, jeżeli w okresie odbywania szkolenia przysługuje mu z tego tytułu inne stypendium, dieta lub innego rodzaju świadczenie pieniężne w wysokości równej lub wyższej niż stypendium finansowane z Funduszu Pracy.
4. Wysokość stypendium wynosi miesięcznie 120% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 Ustawy, jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin. W przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie, z tym że stypendium nie może być niższe niż 20% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust.1 pkt 1 Ustawy.
5. Bezrobotnemu skierowanemu przez Starostę na szkolenie, który w trakcie szkolenia podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, przysługuje stypendium w wysokości 20% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 pkt 1 Ustawy, niezależnie od wymiaru godzin szkolenia, od dnia podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej do dnia zakończenia szkolenia. Od tego stypendium nie są odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne. Do wyliczenia

wysokości tego stypendium nie stosuje się zasady proporcjonalnego ustalenia jego wysokości. Stypendium za niepełny miesiąc ustala się dzieląc kwotę przysługującego stypendium przez 30 i mnożąc otrzymaną kwotę przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie, za który stypendium przysługuje.

6. Stypendium naliczane jest na podstawie listy obecności przekazanej przez instytucję szkoleniową lub uczestnika szkolenia.

KONSEKWENCJE ODMOWY, REZYGNACJI Z BONU SZKOLENIOWEGO

1. Osoba, która z własnej winy nie ukończyła szkolenia jest zobowiązana do zwrotu kosztów szkolenia, z wyjątkiem przypadku, gdy przyczyną nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.
2. Starosta pozbawia statusu bezrobotnego, który:
 - a) odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy, lub innej formy pomocy określonej w ustawie lub poddania się badaniom lekarskim lub psychologicznym, mającym na celu ustalenie zdolności do pracy lub udziału w innej formie pomocy określonej w ustawie (pozbawienie statusu następuje od dnia odmowy);
 - b) z własnej winy przerwał szkolenie; (pozbawienie statusu następuje od dnia przerwania szkolenia)
 - c) po skierowaniu nie podjął szkolenia (pozbawienie statusu następuje od następnego dnia po dniu skierowania),
3. Pozbawienie statusu bezrobotnego następuje na okres:
 - a) 120 dni w przypadku pierwszej odmowy,
 - b) 180 dni w przypadku drugiej odmowy,
 - c) 270 dni w przypadku trzeciej i każdej kolejnej odmowy;
4. Liczbę odmów przyjęcia np. propozycji aktywizacji, liczbę niepodjęć oraz przerwania odbywania form aktywizacji dla potrzeb określenia na jak długi okres czasu następuje pozbawienie statusu bezrobotnego liczy się łącznie.
5. Bezrobotny, który w okresie krótszym niż 10 dni przebywa za granicą lub pozostaje w innej sytuacji powodującej brak gotowości do podjęcia zatrudnienia, nie zostaje pozbawiony statusu bezrobotnego, jeżeli o zamierzonym pobycie lub pozostawaniu w sytuacji powodującej brak gotowości do podjęcia zatrudnienia zawiadomił powiatowy urząd pracy. Zasiłek za ten okres nie przysługuje.

.....
data i podpis
bezrobotnego/poszukującego pracy

V. OPINIA W SPRAWIE PRYZNANIA BONU SZKOLENIOWEGO

1. Opinia Doradcy klienta w zakresie:

a) pośrednictwa pracy:

.....

.....

.....

.....

.....

b) doradztwa zawodowego:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....
data i podpis Doradcy Klienta

2. Opinia pracownika zatrudnionego na stanowisku ds. rozwoju zawodowego:

.....

.....

.....

.....

.....

.....
data i podpis Doradcy Klienta

VI. BEZROBOTNY WYPEŁNIA PO OTRZYMANIU BONU SZKOLENIOWEGO

1. Potwierdzam otrzymanie Bonu szkoleniowego nr.....
w dniu
2. Zostałem pouczony, że:
 - a) bon szkoleniowy, który wpłynie do Urzędu po terminie ważności, bądź będzie niekompletny i nie będzie zawierał wymaganych załączników, nie będzie podlegał realizacji,
 - b) po złożeniu bonu szkoleniowego bezrobotny zgłasza się (po uprzednim wezwaniu) do Urzędu w celu pobrania skierowania na badania lekarskie (dotyczy szkoleń wymagających szczególnych predyspozycji psychofizycznych) . Po wykonaniu badań Urząd sporządza umowę szkoleniową i kieruje bezrobotnego na szkolenie,
 - c) w przypadku, gdy badania lekarskie nie są wymagane Urząd sporządza umowę szkoleniową i kieruje bezrobotnego na szkolenie,
 - d) W przypadku zagubienia, zniszczenia bonu szkoleniowego bezrobotny zobowiązany jest natychmiast powiadomić Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi,
 - e) Wypełniony bon, szkoleniowy należy złożyć w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi, przy ul. Milionowej 91, w pok. 033 – Kancelaria.

.....
podpis i pieczęć osoby wydającej bon

.....
czytelny podpis bezrobotnego

Projekt umowy pod Bon Szkoleniowy z egzaminem państwowym
UMOWA SZKOLENIOWA
NR PC.R.-.../Bsz/...../.../2016

Załącznik 1a

zawarta w dniu pomiędzy:
Miastem Łódź, reprezentowanym przez Prezydenta Miasta Łodzi, z upoważnienia którego
działa Pan/i p.o. Dyrektora Powiatowego Urzędu
Pracy w Łodzi na podstawie pełnomocnictwa udzielonego zarządzeniem Nr.....
przez Prezydenta Miasta Łodzi z dn. roku.
zwanym dalej „Zleceniodawcą”

a:

Zwanym dalej „Zleceniobiorcą”

§ 1

Przedmiotem umowy jest udział jednej osoby bezrobotnej **Pani/Pana**,
PESEL:..... **zam.:**..... w szkoleniu (zgodnie
z art. 66k ust. 4 oraz art. 40 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji
zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm.)
oraz art. 38 ust. 1 i art. 11 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz
zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)),
którego ukończenie zgodnie z programem nauczania, stanowiącym Załącznik Nr 1 do
niniejszej umowy pozwoli na uzyskanie kwalifikacji w zakresie

§ 2

1. Zleceniodawca zleca, a Zleceniobiorca zobowiązuje się do przeprowadzenia
dla skierowanego bezrobotnego szkolenia:
..... NAZWA SZKOLENIA.....
w terminie od dnia..... do dnia
2. Miejsce szkolenia
3. Strony ustalają, że:
 - a. Dopuszczalna jest zmiana miejsca realizacji szkolenia, w szczególnych
przypadkach oraz w sytuacji gdy przeprowadzenie szkolenia w miejscu wskazanym
powyżej będzie niemożliwe z przyczyn zaistniałych nie z winy Zleceniobiorcy.
Zleceniobiorca zobowiązany jest do przedstawienia Zleceniodawcy powodów,
dla których chce zmienić miejsce realizacji szkolenia wraz ze wskazaniem adresu
i jego opisem, nie później jednak niż na 7 dni przed rozpoczęciem szkolenia,
a w przypadku gdy zmiana miejsca miałaby nastąpić w trakcie szkolenia w terminie
do 7 dni od planowanej zmiany miejsca. Nowe miejsce realizacji szkolenia musi
odpowiadać rodzajowi i potrzebom prowadzonego szkolenia. Zleceniobiorca
zobowiązany jest do legitymowania się tytułem prawnym do nowego miejsca
przeprowadzenia szkolenia.
 - b. Zleceniodawca ma prawo sprawdzenia miejsca realizacji szkolenia.
 - c. Warunkiem zmiany miejsca realizacji szkolenia jest jego akceptacja przez
Zleceniodawcę.
 - d. Dopuszczalna jest zmiana wykładowcy wynikająca z przyczyn losowych,
pod warunkiem zabezpieczenia innej osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje
zawodowe i pedagogiczne pozwalające na realizację szkolenia.
4. Ewentualne wprowadzenie wskazanych powyżej zmian do umowy nie może
skutkować zwiększeniem wynagrodzenia wynikającego z tytułu realizacji umowy.

§ 3

Strony ustalają, że szkolenie obejmujące **godzin zegarowych** przebiegać będzie zgodnie z przedłożonym/i przez Zleceniobiorcę programem/ami, a jego cena zgodnie z przedłożonym/i formularzem/ami oferty wyniesie zł (słownie złotych: 00/100), z czego zł (słownie złotych: 00/100) uregułuje Zleceniodawca. Pozostałą kwotę zł (słownie złotych: 00/100) zobowiązana jest dopłacić Zleceniobiorcy osoba kierowana na szkolenie.

1. Koszt osobogodziny dla Zleceniodawcy zł

§ 4

Zleceniobiorca oświadcza, że:

1. Dostarczył:
 - a) program szkolenia zawierający:
 - nazwę szkolenia,
 - czas trwania i sposób organizacji szkolenia,
 - wymagania wstępne dla uczestników szkolenia,
 - cele szkolenia ujęte w kategoriach efektów uczenia się z uwzględnieniem wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych,
 - plan nauczania określający tematy zajęć edukacyjnych oraz ich wymiar z uwzględnieniem części teoretycznej i praktycznej,
 - opis treści – kluczowe punkty szkolenia w zakresie poszczególnych zajęć edukacyjnych,
 - wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych,
 - przewidziane sprawdziany i egzaminy,
 - b) wzór zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji, który o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej, zawiera:
 - numer z rejestru wydanych zaświadczeń,
 - imię i nazwisko oraz numer PESEL uczestnika szkolenia, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość,
 - nazwę instytucji szkoleniowej przeprowadzającej szkolenie,
 - formę i nazwę szkolenia,
 - okres trwania szkolenia,
 - miejsce i datę wydania zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji,
 - tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych
 - podpis osoby upoważnionej przez instytucję szkoleniową przeprowadzającą szkolenie,
- które stanowią odpowiednio Załącznik Nr 1 i Załącznik Nr 2 do umowy.
2. Do realizacji programu wskazanego powyżej szkolenia posiada stosowne uprawnienia oraz zatrudnia kadrę o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych i pedagogicznych.
3. Posiada odpowiednie warunki lokalowe oraz sprzęt i pomoce dydaktyczne dostosowane do potrzeb prowadzonych szkoleń, z uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy i nauki.
4. Dopełnił formalności wynikających z rozporządzenia MGiP z dnia 27 października 2004r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 781).
5. Szkolenie zostanie przeprowadzone w terminach podanych w szczegółowym harmonogramie zajęć kursu. Zleceniobiorca zastrzega sobie możliwość dokonywania zmian terminów zajęć w trakcie realizacji kursu – na skutek trudnych do przewidzenia, ewentualnych zdarzeń losowych.

6. Warunkiem dokonania zmiany harmonogramu i terminu realizacji umowy jest zawiadomienie przez Zleceniobiorcę o zaistnieniu w/w okoliczności w formie pisemnej i uzyskaniu pisemnej zgody Zleceniodawcy. Zleceniobiorca zobowiązany będzie do przedstawienia Zleceniodawcy powodów, dla których chce dokonać zmiany nie później jednak niż na 7 dni przed rozpoczęciem szkolenia, a w przypadku gdy zmiana miałaby nastąpić w trakcie szkolenia w terminie do 7 dni od planowanej zmiany.

§ 5

Zleceniobiorca zobowiązany jest do:

1. Realizacji szkolenia zgodnie z określonym wcześniej programem (Załącznik Nr 1), uwzględniając ustaloną liczbę godzin i przedstawienia kopii dziennika zajęć edukacyjnych zawierającego tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych.
2. Prowadzenia dziennika zajęć edukacyjnych zawierającego tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych oraz listy obecności (Załącznik Nr 3) zawierającej imię, nazwisko i podpis uczestnika szkolenia na zajęciach i dostarczenia kopii tej listy Zleceniodawcy w terminie do 7 dni od daty zakończenia szkolenia. W przypadku szkolenia trwającego ponad 1 miesiąc do dostarczenia kopii listy obecności do 3-go dnia roboczego każdego miesiąca za miesiąc poprzedni lub w przypadku szkoleń e-learningowych
2. prowadzenia arkusza realizacji kształcenia na odległość zawierającego: sposób kontaktowania się z konsultantem, liczbę i terminy przeprowadzonych konsultacji indywidualnych i zbiorowych, liczbę i terminy ćwiczeń wykonywanych pod nadzorem konsultanta oraz terminy, warunki i formy sprawdzania efektów uczenia się z uwzględnieniem listy uczestników szkolenia.
3. Dostarczenia Zleceniodawcy harmonogramu szkolenia (Załącznik Nr 4) najpóźniej w terminie do 3-go dnia roboczego po rozpoczęciu szkolenia.
4. Bieżącego (nie później niż w ciągu 2 dni), pisemnego informowania Zleceniodawcy o każdej nieobecności uczestnika szkolenia.
5. Przeprowadzenia egzaminu końcowego lub okresowych sprawdzianów efektów szkolenia, jeśli były przewidziane programem szkolenia.
6. Wydania bezrobotnemu zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji stanowiącego Załącznik Nr 2 do niniejszej umowy niezwłocznie po jego ukończeniu, zawierającego, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej:
 - numer z rejestru,
 - imię i nazwisko oraz PESEL uczestnika szkolenia, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość,
 - nazwę instytucji szkoleniowej przeprowadzającej szkolenie,
 - formę i nazwę szkolenia,
 - okres trwania szkolenia,
 - miejsce i datę wydania zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji,
 - tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych,
 - podpis osoby upoważnionej przez instytucję szkoleniową przeprowadzającą szkolenie.
7. Dokonania zapłaty za pierwszy egzamin państwowy przeprowadzony przez
Koszt egzaminu państwowego należy uwzględnić w koszcie szkolenia. Zleceniodawca nie będzie pokrywał kosztów egzaminów poprawkowych związanych z uczestnictwem osób skierowanych przez Zleceniodawcę.
8. Uregulowania wszystkich spraw związanych z egzaminem państwowym w
..... dla osoby, która zdała egzamin wewnętrzny z wynikiem pozytywnym. Przedstawienia Zleceniodawcy informacji z danymi osoby zgłoszonej do egzaminu (imię i nazwisko, Nr PESEL) wraz ze wskazaniem daty egzaminu.

- Przedstawienia Zleceniodawcy, w terminie 7 dni licząc od dnia egzaminu państwowego, informację o wynikach egzaminu.
9. Pisemnego powiadomienia Zleceniodawcy o zakończeniu szkolenia, jego wynikach oraz przedłożenia w terminie 14 dni od daty zakończenia szkolenia następujących dokumentów:
- kopii zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji przez skierowanego bezrobotnego,
 - kopię/wyciąg rejestru wydanych zaświadczeń lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji zawierającą/cy:
 - numer,
 - imię i nazwisko oraz numer PESEL uczestnika szkolenia, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość,
 - nazwę szkolenia i datę wydania zaświadczenia.
 - anonimową ankietę służącą do oceny szkolenia (dołączoną przez Zleceniodawcę do umowy stanowiącej Załącznik Nr 5),
 - potwierdzenie odbioru materiałów szkoleniowych przez uczestnika szkolenia.
10. Dostarczenia kopii/wyciągu protokołu i karty ocen okresowych sprawdzianów efektów kształcenia oraz egzaminu końcowego, jeżeli takie zostały przeprowadzone.
11. Udostępnienia na żądanie Zleceniodawcy (do wglądu) dokumentów związanych z prowadzonym szkoleniem.
12. Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków uczestnika szkolenia, któremu przysługuje stypendium, o którym mowa w art. 41 ust. 3b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016r., poz. 645 z późn. zm.), tj. stypendium dla osób, które w trakcie szkolenia podjęły zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą. Ubezpieczenie winno obejmować okres od dnia podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej do końca szkolenia, przy czym jeżeli zawiadomienie Zleceniobiorcy nastąpi po terminie wystąpienia tych zdarzeń ubezpieczenie będzie obejmowało okres od dnia zawiadomienia do dnia zakończenia szkolenia.

§ 6

Zleceniodawca zastrzega sobie prawo do:

1. Kontroli przebiegu i sposobu prowadzenia szkolenia.
2. Uczestnictwa w ocenie końcowej skierowanego uczestnika.
3. Odstąpienia od umowy w przypadku niewywiązania się Zleceniobiorcy z jej postanowień oraz nieprzedstawienia zadowalających wyjaśnień ujawnionych nieprawidłowości.

§ 7

1. Zleceniodawca (Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, ul. Milionowa 91, 93 – 121 Łódź, NIP 728-27-87-574) zobowiązuje się do uregulowania należności w wysokości określonej w § 3 niniejszej umowy po zakończeniu szkolenia, w terminie do 30 dni od daty doręczenia faktury (wystawionej zgodnie z ustawą o podatku od towarów i usług z dnia 11.03.2004r. (tekst jedn. Dz. U. z 2011 r. Nr 177, poz. 1054 z późn. zm.)) lub rachunku (wystawionego zgodnie z ustawą ordynacja podatkowa z dnia 29.08.1997r. (Dz. U. 2015r., poz. 613 z późn. zm.)) wraz z dokumentami wymienionymi w § 5.
2. Niedoręczenie któregośkolwiek z wymienionych w § 5 dokumentów rozumiane będzie, jako niewywiązanie się Zleceniobiorcy z postanowień umowy i skutkowało będzie wstrzymaniem płatności do czasu uzupełnienia wymaganej dokumentacji.
3. Należność zostanie uregulowana przelewem na konto Zleceniobiorcy wskazane na fakturze/rachunku.
4. W przypadku przerwania szkolenia przez uczestnika Zleceniobiorca ma prawo obciążyć finansowo Zleceniodawcę. Obciążenie to nie może przekroczyć kwoty wynikającej z przemnożenia liczby godzin uczestnictwa bezrobotnego/poszukującego pracy w szkoleniu przez cenę za jedną godzinę szkolenia określoną w § 3 niniejszej umowy.

§ 8

1. Za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania wynikającego z niniejszej umowy Zleceniobiorca zapłaci Zleceniodawcy kary umowne z następujących tytułów:
 - a) za każdy dzień zwłoki w rozpoczęciu lub zakończeniu szkolenia - 1% kwoty należnej jednostce szkoleniowej - z zastrzeżeniem § 4 pkt 5, 6 niniejszej umowy,
 - b) za zmianę (bez zgody Zleceniodawcy) programu w szkoleniu, w szczególności przez pominięcie pewnych zagadnień lub zmianę wymiaru czasu przeznaczanego w programie na poszczególne zagadnienia - 10% kwoty należnej jednostce szkoleniowej,
 - c) za posługiwanie się przy realizacji umowy kadrą nieposiadającą wymaganych kwalifikacji - 10% kwoty należnej instytucji szkoleniowej,
 - d) za niezorganizowanie lub nieprzeprowadzenie egzaminu wewnętrznego po zakończeniu szkolenia egzaminu zewnętrznego/państwowego w ustalonym umową terminie - 10% kwoty należnej instytucji szkoleniowej,
 - e) za niedostarczenie w terminie do 30 dni od dnia zakończenia szkolenia dokumentów wskazanych w § 5 umowy - 10% kwoty należnej jednostce szkoleniowej.
2. Jeżeli szkoda rzeczywista przekroczy kwotę kar umownych przewidzianych w umowie, Zleceniodawca będzie uprawniony do dochodzenia odszkodowania uzupełniającego na zasadach ogólnych przewidzianych Kodeksem Cywilnym.
3. Strony oświadczają, że kwota naliczanych kar umownych może zostać potrącona z wynagrodzenia przysługującego Zleceniobiorcy z tytułu realizacji niniejszej umowy.

§ 9

Zleceniodawca wskazuje do współpracy:

.....

Zleceniobiorca wskazuje do współpracy:

.....

§ 10

1. Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają dla swej ważności formy pisemnej w postaci aneksu.
2. Wszystkie postanowienia niniejszej umowy strony uważają za istotne.

§ 11

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy:

1. Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm.),
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobu prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 roku, poz. 667),
3. Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.),
4. Przepisy Kodeksu Cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.).

§ 12

Ewentualne spory wynikłe na tle realizacji niniejszej umowy rozstrzygnie Sąd właściwy dla siedziby Zleceniodawcy.

§ 13

Umowa została sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

ZLECENIOBIORCA:

.....

ZLECENIODAWCA:

.....

Projekt umowy pod Bon Szkoleniowy bez egzaminu państwowego
UMOWA SZKOLENIOWA
NR PC.R-.../Bsz/...../.../2016

Załącznik 1b

zawarta w dniu pomiędzy:
Miastem Łódź, reprezentowanym przez Prezydenta Miasta Łodzi, z upoważnienia którego
działa Pan/i p.o. Dyrektora Powiatowego Urzędu
Pracy w Łodzi na podstawie pełnomocnictwa udzielonego zarządzeniem Nr.....
przez Prezydenta Miasta Łodzi z dn. roku
zwanym dalej „Zleceniodawcą”

a:

Zwanym dalej „Zleceniobiorcą”

§ 1

Przedmiotem umowy jest udział jednej osoby bezrobotnej **Pani/Pana**,
PESEL:..... **zam.:** w szkoleniu (zgodnie
z art. 66k ust. 4 oraz art. 40 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji
zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm.)
oraz art. 38 ust. 1 i art. 11 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz
zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)),
którego ukończenie zgodnie z programem nauczania, stanowiącym Załącznik Nr 1 do
niniejszej umowy pozwoli na uzyskanie kwalifikacji w zakresie

§ 2

1. Zleceniodawca zleca, a Zleceniobiorca zobowiązuje się do przeprowadzenia
dla skierowanego bezrobotnego szkolenia:
..... NAZWA SZKOLENIA.....
w terminie od dnia..... do dnia
2. Miejsce szkolenia
3. Strony ustalają, że:
 - a. Dopuszczalna jest zmiana miejsca realizacji szkolenia, w szczególnych
przypadkach oraz w sytuacji gdy przeprowadzenie szkolenia w miejscu wskazanym
powyżej będzie niemożliwe z przyczyn zaistniałych nie z winy Zleceniobiorcy.
Zleceniobiorca zobowiązany jest do przedstawienia Zleceniodawcy powodów,
dla których chce zmienić miejsce realizacji szkolenia wraz ze wskazaniem adresu
i jego opisem, nie później jednak niż na 7 dni przed rozpoczęciem szkolenia,
a w przypadku gdy zmiana miejsca miałaby nastąpić w trakcie szkolenia w terminie
do 7 dni od planowanej zmiany miejsca. Nowe miejsce realizacji szkolenia musi
odpowiadać rodzajowi i potrzebom prowadzonego szkolenia. Zleceniobiorca
zobowiązany jest do legitymowania się tytułem prawnym do nowego miejsca
przeprowadzenia szkolenia.
 - b. Zleceniodawca ma prawo sprawdzenia miejsca realizacji szkolenia.
 - c. Warunkiem zmiany miejsca realizacji szkolenia jest jego akceptacja przez
Zleceniodawcę.
 - d. Dopuszczalna jest zmiana wykładowcy wynikająca z przyczyn losowych,
pod warunkiem zabezpieczenia innej osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje
zawodowe i pedagogiczne pozwalające na realizację szkolenia.
4. Ewentualne wprowadzenie wskazanych powyżej zmian do umowy nie może
skutkować zwiększeniem wynagrodzenia wynikającego z tytułu realizacji umowy.

§ 3

Strony ustalają, że szkolenie obejmujące **godzin zegarowych** przebiegać będzie zgodnie z przedłożonym/i przez Zleceniobiorcę programem/ami, a jego cena zgodnie z przedłożonym/i formularzem/ami oferty wyniesie zł (słownie złotych: 00/100), z czego zł (słownie złotych: 00/100) uregułuje Zleceniodawca. Pozostałą kwotę zł (słownie złotych: 00/100) zobowiązana jest dopłacić Zleceniobiorcy osoba kierowana na szkolenie.

1. Koszt osobogodziny dla Zleceniodawcy zł

§ 4

Zleceniobiorca oświadcza, że:

1. Dostarczył:

a) program szkolenia zawierający:

- nazwę szkolenia,
- czas trwania i sposób organizacji szkolenia,
- wymagania wstępne dla uczestników szkolenia,
- cele szkolenia ujęte w kategoriach efektów uczenia się z uwzględnieniem wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych,
- plan nauczania określający tematy zajęć edukacyjnych oraz ich wymiar z uwzględnieniem części teoretycznej i praktycznej,
- opis treści – kluczowe punkty szkolenia w zakresie poszczególnych zajęć edukacyjnych,
- wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych,
- przewidziane sprawdziany i egzaminy,

b) wzór zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji, który o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej, zawiera:

- numer z rejestru wydanych zaświadczeń,
- imię i nazwisko oraz numer PESEL uczestnika szkolenia, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość,
- nazwę instytucji szkoleniowej przeprowadzającej szkolenie,
- formę i nazwę szkolenia,
- okres trwania szkolenia,
- miejsce i datę wydania zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji,
- tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych
- podpis osoby upoważnionej przez instytucję szkoleniową przeprowadzającą szkolenie,

które stanowią odpowiednio Załącznik Nr 1 i Załącznik Nr 2 do umowy.

2. Do realizacji programu wskazanego powyżej szkolenia posiada stosowne uprawnienia oraz zatrudnia kadrę o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych i pedagogicznych.
3. Posiada odpowiednie warunki lokalowe oraz sprzęt i pomoce dydaktyczne dostosowane do potrzeb prowadzonych szkoleń, z uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy i nauki.
4. Dopełnił formalności wynikających z rozporządzenia MGİP z dnia 27 października 2004r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 781).
5. Szkolenie zostanie przeprowadzone w terminach podanych w szczegółowym harmonogramie zajęć kursu. Zleceniobiorca zastrzega sobie możliwość dokonywania zmian terminów zajęć w trakcie realizacji kursu – na skutek trudnych do przewidzenia, ewentualnych zdarzeń losowych.

6. Warunkiem dokonania zmiany harmonogramu i terminu realizacji umowy jest zawiadomienie przez Zleceniobiorcę o zaistnieniu w/w okoliczności w formie pisemnej i uzyskaniu pisemnej zgody Zleceniodawcy. Zleceniobiorca zobowiązany będzie do przedstawienia Zleceniodawcy powodów, dla których chce dokonać zmiany nie później jednak niż na 7 dni przed rozpoczęciem szkolenia, a w przypadku gdy zmiana miałaby nastąpić w trakcie szkolenia w terminie do 7 dni od planowanej zmiany.

§ 5

Zleceniobiorca zobowiązany jest do:

1. Realizacji szkolenia zgodnie z określonym wcześniej programem (Załącznik Nr 1), uwzględniając ustaloną liczbę godzin i przedstawienia kopii dziennika zajęć edukacyjnych zawierającego tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych.
2. Prowadzenia dziennika zajęć edukacyjnych zawierającego tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych oraz listy obecności (Załącznik Nr 3) zawierającej imię, nazwisko i podpis uczestnika szkolenia na zajęciach i dostarczenia kopii tej listy Zleceniodawcy w terminie do 7 dni od daty zakończenia szkolenia. W przypadku szkolenia trwającego ponad 1 miesiąc do dostarczenia kopii listy obecności do 3-go dnia roboczego każdego miesiąca za miesiąc poprzedni lub w przypadku szkoleń e-learningowych
2. prowadzenia arkusza realizacji kształcenia na odległość zawierającego: sposób kontaktowania się z konsultantem, liczbę i terminy przeprowadzonych konsultacji indywidualnych i zbiorowych, liczbę i terminy ćwiczeń wykonywanych pod nadzorem konsultanta oraz terminy, warunki i formy sprawdzania efektów uczenia się z uwzględnieniem listy uczestników szkolenia.
3. Dostarczenia Zleceniodawcy harmonogramu szkolenia (Załącznik Nr 4) najpóźniej w terminie do 3-go dnia roboczego po rozpoczęciu szkolenia.
4. Bieżącego (nie później niż w ciągu 2 dni), pisemnego informowania Zleceniodawcy o każdej nieobecności uczestnika szkolenia.
5. Przeprowadzenia egzaminu końcowego lub okresowych sprawdzianów efektów szkolenia, jeśli były przewidziane programem szkolenia.
6. Wydania bezrobotnemu zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji stanowiącego Załącznik Nr 2 do niniejszej umowy niezwłocznie po jego ukończeniu, zawierającego, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej:
 - numer z rejestru,
 - imię i nazwisko oraz PESEL uczestnika szkolenia, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość,
 - nazwę instytucji szkoleniowej przeprowadzającej szkolenie,
 - formę i nazwę szkolenia,
 - okres trwania szkolenia,
 - miejsce i datę wydania zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji,
 - tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych,
 - podpis osoby upoważnionej przez instytucję szkoleniową przeprowadzającą szkolenie.
7. Pisemnego powiadomienia Zleceniodawcy o zakończeniu szkolenia, jego wynikach oraz przedłożenia w terminie 14 dni od daty zakończenia szkolenia następujących dokumentów:
 - kopii zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji przez skierowanego bezrobotnego,
 - kopię/wyciąg rejestru wydanych zaświadczeń lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji zawierającą/cy:
 - numer,

- imię i nazwisko oraz numer PESEL uczestnika szkolenia, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość,
 - nazwę szkolenia i datę wydania zaświadczenia.
- anonimową ankietę służącą do oceny szkolenia (dołączoną przez Zleceniodawcę do umowy stanowiącej Załącznik Nr 5),
 - potwierdzenie odbioru materiałów szkoleniowych przez uczestnika szkolenia.
8. Dostarczenia kopii/wyciągu protokołu i karty ocen okresowych sprawdzianów efektów kształcenia oraz egzaminu końcowego, jeżeli takie zostały przeprowadzone.
 9. Udostępnienia na żądanie Zleceniodawcy (do wglądu) dokumentów związanych z prowadzonym szkoleniem.
 10. Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków uczestnika szkolenia, któremu przysługuje stypendium, o którym mowa w art. 41 ust. 3b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016r., poz. 645 z późn. zm.), tj. stypendium dla osób, które w trakcie szkolenia podjęły zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą. Ubezpieczenie winno obejmować okres od dnia podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej do końca szkolenia, przy czym jeżeli zawiadomienie Zleceniobiorcy nastąpi po terminie wystąpienia tych zdarzeń ubezpieczenie będzie obejmowało okres od dnia zawiadomienia do dnia zakończenia szkolenia.

§ 6

Zleceniodawca zastrzega sobie prawo do:

1. Kontroli przebiegu i sposobu prowadzenia szkolenia.
2. Uczestnictwa w ocenie końcowej skierowanego uczestnika.
3. Odstąpienia od umowy w przypadku niewywiązania się Zleceniobiorcy z jej postanowień oraz nieprzedstawienia zadowalających wyjaśnień ujawnionych nieprawidłowości.

§ 7

1. Zleceniodawca (Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, ul. Milionowa 91, 93 – 121 Łódź, NIP 728-27-87-574) zobowiązuje się do uregulowania należności w wysokości określonej w § 3 niniejszej umowy po zakończeniu szkolenia, w terminie do 30 dni od daty doręczenia faktury (wystawionej zgodnie z ustawą o podatku od towarów i usług z dnia 11.03.2004r. (tekst jedn. Dz. U. z 2011 r. Nr 177, poz. 1054 z późn. zm.)) lub rachunku (wystawionego zgodnie z ustawą o ordynacji podatkowej z dnia 29.08.1997r. (Dz. U. 2015r., poz. 613 z późn. zm.)) wraz z dokumentami wymienionymi w § 5.
2. Niedoręczenie któregośkolwiek z wymienionych w § 5 dokumentów rozumiane będzie, jako niewywiązanie się Zleceniobiorcy z postanowień umowy i skutkowało będzie wstrzymaniem płatności do czasu uzupełnienia wymaganej dokumentacji.
3. Należność zostanie uregulowana przelewem na konto Zleceniobiorcy wskazane na fakturze/rachunku.
4. W przypadku przerwania szkolenia przez uczestnika Zleceniobiorca ma prawo obciążyć finansowo Zleceniodawcę. Obciążenie to nie może przekroczyć kwoty wynikającej z przemnożenia liczby godzin uczestnictwa bezrobotnego/poszukującego pracy w szkoleniu przez cenę za jedną godzinę szkolenia określoną w § 3 niniejszej umowy.

§ 8

1. Za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania wynikającego z niniejszej umowy Zleceniobiorca zapłaci Zleceniodawcy kary umowne z następujących tytułów:
 - a) za każdy dzień zwłoki w rozpoczęciu lub zakończeniu szkolenia - 1% kwoty należnej jednostce szkoleniowej – z zastrzeżeniem § 4 pkt 5, 6 niniejszej umowy,
 - b) za zmianę (bez zgody Zleceniodawcy) programu w szkoleniu, w szczególności przez pominięcie pewnych zagadnień lub zmianę wymiaru czasu przeznaczonego w programie na poszczególne zagadnienia - 10% kwoty należnej jednostce szkoleniowej,

- c) za posługiwanie się przy realizacji umowy kadrą nieposiadającą wymaganych kwalifikacji – 10% kwoty należnej instytucji szkoleniowej,
 - d) za niezorganizowanie lub nieprzeprowadzenie egzaminu wewnętrznego po zakończeniu szkolenia egzaminu zewnętrznego/państwowego w ustalonym umową terminie - 10% kwoty należnej instytucji szkoleniowej,
 - e) za niedostarczenie w terminie do 30 dni od dnia zakończenia szkolenia dokumentów wskazanych w § 5 umowy - 10% kwoty należnej jednostce szkoleniowej.
2. Jeżeli szkoda rzeczywista przekroczy kwotę kar umownych przewidzianych w umowie, Zleceniodawca będzie uprawniony do dochodzenia odszkodowania uzupełniającego na zasadach ogólnych przewidzianych Kodeksem Cywilnym.
3. Strony oświadczają, że kwota naliczanych kar umownych może zostać potrącona z wynagrodzenia przysługującego Zleceniobiorcy z tytułu realizacji niniejszej umowy.

§ 9

Zleceniodawca wskazuje do współpracy:

.....

Zleceniobiorca wskazuje do współpracy:

.....

§ 10

- 1. Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają dla swej ważności formy pisemnej w postaci aneksu.
- 2. Wszelkie postanowienia niniejszej umowy strony uważają za istotne.

§ 11

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy:

- 1. Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm.),
- 2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobu prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 roku, poz. 667),
- 3. Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.),
- 4. Przepisy Kodeksu Cywilnego (Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.).

§ 12

Ewentualne spory wynikłe na tle realizacji niniejszej umowy rozstrzygnie Sąd właściwy dla siedziby Zleceniodawcy.

§ 13

Umowa została sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

ZLECENIOBIORCA:

.....

ZLECENIODAWCA:

.....

Łódź, dnia.....

Załącznik 2

WNIOSEK

O PRYZNANIE BONU STAŻOWEGO DLA OSOBY BEZROBOTNEJ DO 30. ROKU ŻYCIA na zasadach określonych w art. 66 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 z późn. zm.)

Dane wnioskodawcy:

Imię i nazwisko:

Data urodzenia: Dowód osobisty – seria i numer:

Numer telefonu:

Wnoszę o przyznanie bonu stażowego w celu znalezienia Organizatora (pracodawcy), u którego będę miał/a możliwość odbycia stażu przez okres 6 miesięcy i zatrudnienia przez kolejnych 6 miesięcy po zakończeniu stażu.

Zostałem/am poinformowany/na, iż administratorem moich danych osobowych jest Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, mający siedzibę przy ul. Milionowej 91, 93-121 Łódź. Podstawę prawną przetwarzania danych osobowych stanowi ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 2135 z późn. zm.) – dane osobowe są niezbędne dla realizacji zadań określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 z późn. zm.). Dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji ww. zadań. Mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

.....
(podpis osoby bezrobotnej)

Bezrobotny wypełnia po przyznaniu Bonu Stażowego.

Zostałem/am pouczone/a że:

1. Jeżeli bon stażowy **nie wpłynie lub wpłynie do Urzędu po terminie ważności** nie podlega realizacji.
2. Bon stażowy może zostać wykorzystany jedynie na staż na stanowisku, na którym osoba bezrobotna nie posiada doświadczenia zawodowego, uzyskanego w trakcie zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 6 miesięcy.
3. W przypadku potwierdzenia przez organizatora gotowości do zorganizowania stażu dla bezrobotnego na zasadach bonu stażowego, bezrobotny z wypełnionym bonem stażowym zgłasza się do Urzędu ul. Milionowa 91, pok. 111 celem weryfikacji i pobrania skierowania na badania lekarskie.
4. Po wykonaniu badań lekarskich Urząd w uzgodnieniu z organizatorem sporządza umowę i kieruje bezrobotnego do odbycia stażu.
5. W przypadku zagubienia, zniszczenia bonu stażowego na wniosek bezrobotnego Urząd wydaje jego duplikat.

Potwierdzam otrzymanie Bonu Stażowego

Nr w dniu
(czytelny podpis bezrobotnego)

Bon stażowy na podstawie IPD wydał
(pieczętka doradcy klienta)

UMOWA UmStaz/16/...../BS
o zorganizowanie stażu dla bezrobotnego w ramach bonu stażowego
(znak sprawy PCI.5420. ...2016.M)

Załącznik 2a

zawarta w dniu roku pomiędzy

Prezydentem Miasta Łodzi z upoważnienia którego działa:

.....,

zwanym w dalszej części umowy „Urzędem”

a

....., zwanym w dalszej części umowy „Organizatorem”, którego reprezentuje:

.....

który/która/którzy oświadcza/oświadczają, że jest/są upoważniony/upoważniona/upoważnieni do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy, o następującej treści:

§ 1

1. Przedmiotem umowy zgodnie z art. 66l ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest zorganizowanie stażu dla bezrobotnego **w ramach bonu stażowego**, który ma na celu nabywanie przez niego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z Organizatorem.
2. Stypendium należne osobie bezrobotnej odbywającej staż wypłacane będzie ze środków Funduszu Pracy, a wypłacana premia Organizatorowi stanowi pomoc de minimis, w rozumieniu przepisów rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) i będzie finansowana ze środków Funduszu Pracy.
3. Podstawą odbywania stażu przez bezrobotnego **w ramach bonu stażowego** objętego niniejszą umową jest **uprzednio wydany Bon stażowy Nr z dnia** oraz zobowiązanie Organizatora do zatrudnienia bezrobotnego odbywającego staż po jego zakończeniu przez okres 6 kolejnych miesięcy.
4. Organizator organizuje staż przez okres 6 miesięcy od dnia do dnia dla:

Imię i nazwisko	Data urodzenia	Adres zamieszkania	Stanowisko stażowe / Nazwa zawodu lub specjalność	Miejsce odbywania stażu
Opiekun / stanowisko				
Zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego			Rodzaj uzyskanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych	

5. Zakres zadań w trakcie odbywania stażu wykonywany będzie przez wskazanego bezrobotnego zgodnie z systemem pracy określonym w bonie stażowym; wszelkie zmiany dotyczące systemu pracy, tj. zmianowości, godzin pracy i dni tygodnia, wymagają uprzedniej zgody Urzędu.

§ 2

Organizator zobowiązuje się do:

1. Zapewnienia należytej organizacji stażu zgodnie z ustalonym programem stażu.
2. Zapoznania bezrobotnego z programem stażu, który został zaakceptowany przez Urząd.
3. Zapoznania bezrobotnego z jego obowiązkami i uprawnieniami.
4. Zapewnienia bezrobotnemu profilaktycznej ochrony zdrowia w zakresie przewidzianym dla pracowników.

5. Zapewnienia bezrobotnemu bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu na zasadach przewidzianych dla pracowników w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a bezrobotnemu będącemu osobą niepełnosprawną zaliczoną do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w wymiarze czasu pracy nieprzekraczającym 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.
6. Umożliwienia bezrobotnemu korzystania z prawa do okresów odpoczynku, na zasadach przewidzianych dla pracowników.
7. Przestrzegania zasad przewidzianych w przepisach rozdziału II a w dziale pierwszym ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2014 roku, poz. 1502 z późn. zm.) w zakresie prawa do równego traktowania, przysługującego bezrobotnemu odbywającemu staż.
8. Przeszkolenia bezrobotnego w pierwszym dniu odbywania stażu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz zapoznania go z obowiązującym regulaminem pracy - przedłożenia do Urzędu wraz z pierwszą listą obecności dokumentów potwierdzających przeszkolenie bezrobotnego na danym stanowisku pracy oraz w zakresie bhp i przepisów przeciwpożarowych.
9. Przydzielenia bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, niezbędnych środków higieny osobistej oraz bezpłatnych posiłków i napojów profilaktycznych.
10. Niezwłocznego, nie później jednak niż w terminie 7 dni, pisemnego poinformowania Urzędu o przypadkach przerwania przez bezrobotnego odbywania stażu, o każdym dniu nieusprawiedliwionej nieobecności bezrobotnego oraz innych zdarzeniach istotnych dla realizacji programu stażu.
11. Udzielenia **na wniosek bezrobotnego** odbywającego staż, 2 dni wolnych za każde 30 dni kalendarzowe odbywania stażu, a za ostatni miesiąc odbywania stażu, przed upływem terminu jego zakończenia – w przypadku wykorzystania przez bezrobotnego większej liczby dni wolnych niż wynika to z okresu odbywania stażu, Urząd wystawia bezrobotnemu decyzję o potrąceniu stypendium stażowego za te dni; bezrobotnemu nie przysługuje urlop okolicznościowy i rekompensata za niewykorzystane dni wolne.
12. Dostarczenia do kancelarii Urzędu, w terminie 5 dni po zakończeniu danego miesiąca, oryginalnej listy obecności bezrobotnego odbywającego staż, podpisanej przez Organizatora, uwzględniającej spóźnienia bezrobotnego, nieobecność usprawiedliwioną potwierdzoną zaświadczeniem lekarskim o czasowej niezdolności do pracy (ZUS ZLA) lub udzielonymi dniami wolnymi, o których mowa w § 2 pkt 11 niniejszej umowy wraz z wnioskiem bezrobotnego o udzielenie dni wolnych oraz dni wolnych wynikających z wewnętrznych zarządzeń Organizatora.
13. Niepowierzania kobiecie w ciąży w okresie odbywania stażu, czynności bądź zadań w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia.
14. Wydania bezrobotnemu w terminie 7 dni po zakończeniu realizacji stażu, opinii zawierającej informacje o zadaniach i czynnościach realizowanych przez bezrobotnego oraz umiejętnościach praktycznych pozyskanych w trakcie odbywania stażu.
15. Niezwłocznego zatrudnienia na umowę o pracę skierowanego bezrobotnego odbywającego staż przez okres co najmniej 6 miesięcy, nie później jednak niż w terminie 2 tygodni od dnia zakończenia stażu przez bezrobotnego i dostarczenia do kancelarii Urzędu w terminie 7 dni od zatrudnienia bezrobotnego dokumentu potwierdzającego ten fakt.
16. Zapłaty odsetek ustawowych naliczonych w przypadku uchybienia terminowi płatności jakichkolwiek należności na rzecz Urzędu wynikających z niniejszej umowy.

§ 3

Urząd zobowiązuje się do:

1. poinformowania bezrobotnego odrębnym dokumentem o jego prawach i obowiązkach w trakcie odbywania stażu,

2. wypłaty jednorazowo na wniosek Organizatora premii w wysokości 1.513,50 zł po upływie 6-miesięcznego okresu zatrudnienia po odbytych stażu, do którego nie zalicza się okresu urlopu bezpłatnego; do okresu zatrudnienia nie liczy się okres urlopu bezpłatnego oraz rejestracja członka rodziny jako osoby współpracującej w rozumieniu przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych; wniosek należy złożyć nie później niż 30 dni od zakończenia w/w okresów.

§ 4

1. **Organizator bez uprzedniej zgody Urzędu nie może przerwać bezrobotnemu odbywania stażu.**
2. Urząd na wniosek bezrobotnego odbywającego staż lub z urzędu może rozwiązać z Organizatorem umowę o odbycie stażu, w przypadku nierealizowania przez Organizatora programu stażu lub niedotrzymywania warunków jego odbywania, po wysłuchaniu Organizatora stażu.
3. Urząd na wniosek Organizatora, lub z urzędu, po zasięgnięciu opinii Organizatora i wysłuchaniu bezrobotnego, może pozbawić bezrobotnego możliwości kontynuowania stażu w przypadku:
 - a) nieusprawiedliwionej nieobecności podczas więcej niż jednego dnia stażu,
 - b) naruszenia podstawowych obowiązków określonych w regulaminie pracy, w szczególności stawiania się do odbycia stażu w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych lub spożywania w miejscu pracy alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych,
 - c) usprawiedliwionej nieobecności uniemożliwiającej zrealizowanie programu stażu.
4. Przerwanie stażu może nastąpić z urzędu z powodu ustawowego pozbawienia bezrobotnego statusu osoby bezrobotnej, np. z powodu otrzymania dochodu w wysokości przekraczającej połowę minimalnego wynagrodzenia.
5. W przypadku nieprzystąpienia bezrobotnego do odbywania stażu lub jego przerwania oraz rozwiązania umowy o pracę, o której mowa w § 2 pkt. 15 niniejszej umowy, Urząd nie będzie kierował kolejnego bezrobotnego na wolne miejsce.
6. W przypadku złożenia niezgodnych z prawdą informacji, zaświadczeń lub oświadczeń w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej Organizator jest zobowiązany do zwrotu otrzymanej premii, o której mowa w § 3 pkt. 2 niniejszej umowy wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia wypłaty premii, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu.

§ 5

1. Opiekun bezrobotnego odbywającego staż udziela bezrobotnemu wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań oraz poświadcza własnym podpisem prawdziwość informacji zawartych w sprawozdaniu bezrobotnego z przebiegu stażu, zawierającego informacje o wykonywanych zadaniach oraz uzyskanych kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych.
2. W przypadku odbywania stażu poza miejscem wskazanym w niniejszej umowie informujemy, iż stażysta nie jest samodzielnym pracownikiem i wszelkie czynności wynikające z zakresu zadań winien odbywać pod nadzorem opiekuna wskazanego w niniejszej umowie.

§ 6

Urząd zastrzega sobie prawo do kontroli Organizatora w zakresie prawidłowości realizacji niniejszej umowy.

§ 7

1. W przypadku niedotrzymania przez Organizatora warunków niniejszej umowy Urząd może odstąpić od wykonania umowy ze skutkiem natychmiastowym, zawiadamiając Organizatora na piśmie.
2. W uzasadnionych przypadkach Urząd zastrzega sobie możliwość wstrzymania odstąpienia od umowy do momentu złożenia stosownych wyjaśnień przez Organizatora.

Załączniki

3. Niewywiązanie się przez Organizatora z warunku zawartego w § 2 pkt. 15 może skutkować odmową rozpatrywania innych wniosków Organizatora składanych do Urzędu w terminie 2 lat od zakończenia odbywania stażu przez bezrobotnego, z uwzględnieniem pkt. 2.

§ 8

Strony uznają wszystkie postanowienia niniejszej umowy za istotne.

§ 9

Wszelkie zmiany warunków umowy wymagają formy pisemnej (pod rygorem nieważności) stanowiącej aneks do umowy.

§ 10

Strony poddają rozstrzyganie sporów z niniejszej umowy pod orzecznictwo sądu właściwego miejscowo i rzeczowo dla siedziby Urzędu.

§ 11

W zakresie niniejszej umowy mają zastosowanie przepisy:

1. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016 roku poz. 645 z późn. zm.),
2. ustawy z dnia 23 listopada 1964 roku Kodeks Cywilny (tj. Dz. U. z 2014 roku, poz. 121 z późn. zm.),
3. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 roku w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz. U. z 2009 roku Nr 142, poz. 1160),
4. rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1).

§ 12

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....
pieczęć firmowa
podpis i pieczęć Organizatora

.....
podpis i pieczęć Urzędu

Łódź, dnia.....

Załącznik 3

WNIOSK

O PRYZNANIE BONU ZATRUDNIENIOWEGO DLA OSOBY BEZROBOTNEJ DO 30. ROKU ŻYCIA

na zasadach określonych w art. 66 m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
(Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 z późn. zm.)

Dane wnioskodawcy:

Imię i nazwisko:

PESEL: Dowód osobisty – seria i numer:

Numer telefonu:

Wnoszę o przyznanie bonu zatrudnieniowego w celu znalezienia pracodawcy, u którego będę miał/a możliwość zatrudnienia na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres, co najmniej 18 miesięcy.

Zostałem/am poinformowany/na, iż administratorem moich danych osobowych jest Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, mający siedzibę przy ul. Milionowej 91, 93-121 Łódź. Podstawę prawną przetwarzania danych osobowych stanowi ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 2135 z późn. zm.) – dane osobowe są niezbędne dla realizacji zadań określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 z późn. zm.). Dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji ww. zadań. Mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

.....
(podpis osoby bezrobotnej)

Bezrobotny wypełnia po przyznaniu Bonu Zatrudnieniowego.

Zostałem/am pouczone/a że:

1. Jeżeli bon zatrudnieniowy **nie wpłynie lub wpłynie do Urzędu po terminie ważności** nie podlega realizacji.
2. W przypadku potwierdzenia przez pracodawcę gotowości do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy, bezrobotny z wypełnionym bonem zatrudnieniowym zgłasza się do Urzędu, ul. Milionowa 91, pok. 111 celem weryfikacji.
3. W przypadku zagubienia, zniszczenia bonu zatrudnieniowego na wniosek bezrobotnego Urząd wydaje jego duplikat.

Potwierdzam otrzymanie Bonu Zatrudnieniowego

Nr w dniu
(czytelny podpis bezrobotnego)

Bon zatrudnieniowy na podstawie IPD wydał
(pieczęć doradcy klienta)

UMOWA UmBonZatrud/000/16/.....
o refundację części kosztów zatrudnienia i składek na ubezpieczenie społeczne
(znak sprawy: PCI.....)

Załącznik 3a

zawarta w dniu roku pomiędzy

Prezydentem Miasta Łodzi z upoważnienia którego działa:

.....,

zwanym w dalszej części umowy „Urzędem”

a

....., zwanym w dalszej części umowy „Pracodawcą”, którego reprezentuje:

.....

który/która/którzy oświadcza/oświadczają, że jest/są upoważniony/upoważniona/upoważnieni do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy, o następującej treści:

§ 1

1. Przedmiotem umowy zgodnie z art. 66m ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest refundacja części kosztów zatrudnienia i składek na ubezpieczenie społeczne za zatrudnionego bezrobotnego, stanowiąca pomoc de minimis, w rozumieniu przepisów rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) i będzie finansowana ze środków Funduszu Pracy.
2. Podstawą zatrudnienia bezrobotnego Pana/Pani PESEL (zwanego/jej dalej „bezrobotnym”) w ramach bonu zatrudnieniowego objętego niniejszą umową jest uprzednio wydany Bon zatrudnieniowy Nr WnBonZatrud z dnia oraz zobowiązanie Pracodawcy do zatrudnienia bezrobotnego na okres 18 miesięcy, na stanowisku
3. Miejsce wykonywania pracy:
.....

§ 2

Pracodawca zobowiązuje się do:

1. zawarcia z bezrobotnym umowy o pracę, na stanowisku wskazanym w § 1 pkt 2 niniejszej umowy oraz zgodnie z miejscem wykonywania pracy określonym w § 1 pkt 3 niniejszej umowy, od dnia na okres 18 miesięcy, w pełnym wymiarze czasu pracy i dostarczenia do Urzędu kopii zawartej umowy o pracę wraz ze skierowaniem; do wymaganego okresu nie zalicza się urlopu bezpłatnego oraz usprawiedliwionej nieobecności, jeżeli pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia,
2. przestrzegania w ramach zawartego stosunku pracy przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksu Pracy (tj. Dz. U. z 2014 roku, poz. 1502 z późn. zm.) i innych obowiązujących przepisów prawnych,
3. informowania Urzędu w terminie 7 dni o każdym przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę ze skierowanym bezrobotnym oraz zmianach w zawartej z bezrobotnym umowie o pracę (zmiana nazwiska, adresu zamieszkania, warunków pracy, płacy, itp.),
4. przekazania do Urzędu kopii świadectwa pracy w przypadku wymienionym w § 2 pkt 3 niniejszej umowy, w terminie 7 dni licząc od dnia ustania stosunku pracy,
5. przedkładania w Urzędzie, w terminie 14 dni od poniesienia kosztów zatrudnienia za miesiąc, którego refundacja dotyczy, wniosku o zwrot poniesionych kosztów w związku z zatrudnieniem bezrobotnego oraz miesięcznych rozliczeń, po poniesieniu kosztów na wynagrodzenie, nagrody oraz podatek dochodowy od osób fizycznych i składki na ubezpieczenie społeczne za zatrudnionego bezrobotnego w ramach niniejszej umowy wg wzoru ustalonego przez Urząd wraz z potwierdzoną listą płac i dowodem odprowadzenia podatku dochodowego od osób fizycznych i składki na ubezpieczenie społeczne,

6. przedłożenia oświadczenia po zakończeniu realizacji niniejszej umowy, świadczącego o wywiązywaniu się z warunku zawartego w § 2 pkt 1 niniejszej umowy, składanego po upływie 18-miesięcznego okresu zatrudnienia,
7. zapłaty odsetek ustawowych naliczonych w przypadku uchybienia terminowi płatności jakichkolwiek należności na rzecz Urzędu wynikających z niniejszej umowy,
8. przechowywania przez okres 10 lat dokumentacji pozwalającej na sprawdzenie zgodności przyznanej pomocy,
9. udostępnienia na żądanie Urzędu wszelkich dokumentów dotyczących ponoszonych kosztów zatrudnienia na stanowisku wskazanym w § 1 pkt 2 niniejszej umowy.

§ 3

Urząd zobowiązuje się do:

1. refundacji Pracodawcy w okresie 12 miesięcy – od dnia części kosztów poniesionych na wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego i składki na ubezpieczenie społeczne opłacane przez Pracodawcę w wysokości 831,10 zł, słownie złotych: osiemset trzydzieści jeden 10/100 (kwota refundacji za pełny miesiąc kalendarzowy tj. 30 dni). W przypadku niepełnego miesiąca refundację wylicza się proporcjonalnie. Pozostała część wynagrodzenia obciąża koszty Pracodawcy.
2. przekazywania refundacji wynikającej z rozliczeń na konto Pracodawcy wskazane we wniosku o zwrot poniesionych kosztów, o którym mowa w § 2 pkt 5, w terminie 2-ch miesięcy od dnia złożenia kompletnego rozliczenia finansowego.

§ 4

1. Niedotrzymanie terminu złożenia przez Pracodawcę wniosku o refundację wraz z kompletem dokumentów, o których mowa w § 2 pkt 5 niniejszej umowy może spowodować przesunięcie terminu płatności o jeden miesiąc.
2. Jeżeli Pracodawca zatrudni osobę bezrobotną nieposiadającą imiennego skierowania wydanego przez Urząd lub zatrudni z datą wcześniejszą niż data skierowania - Urząd nie będzie dokonywał refundacji, o której mowa w § 3 niniejszej umowy.
3. W przypadku niewywiązania się pracodawcy z obowiązku zatrudniania bezrobotnego przez okres 18 miesięcy pracodawca zwraca:
 - 1) kwotę otrzymanej refundacji wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie do 12 miesięcy od dnia zatrudnienia bezrobotnego lub
 - 2) kwotę ustaloną proporcjonalnie do okresu nieutrzymania zatrudnienia wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, jeżeli niespełnienie obowiązku nastąpiło w okresie, 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji.
4. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego pracodawca nie zwraca refundacji otrzymanej za okres zatrudnienia skierowanego bezrobotnego.
5. W przypadku złożenia niezgodnych z prawdą informacji, zaświadczeń lub oświadczeń w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej Pracodawca jest zobowiązany do zwrotu otrzymanej refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty udzielonej pomocy od dnia wypłaty pierwszej kwoty udostępnionych środków, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu.
6. W przypadku niepodjęcia pracy przez skierowanego bezrobotnego lub rozwiązania z nim umowy o pracę, Urząd nie będzie kierował kolejnego bezrobotnego na wolne miejsce.
7. W przypadku udzielenia przez Pracodawcę skierowanemu bezrobotnemu urlopu bezpłatnego, okres wymaganego zatrudnienia zostaje wydłużony o okres trwania urlopu bezpłatnego.

Załączniki

§ 5

Roszczenia Pracodawcy z tytułu refundacji należnych świadczeń ulegają przedawnieniu z upływem 12 miesięcy od dnia, w którym świadczenie stało się wymagalne.

§ 6

Urząd zastrzega sobie prawo do kontroli Pracodawcy w zakresie prawidłowości realizacji niniejszej umowy.

§ 7

1. Strony uznają wszystkie postanowienia niniejszej umowy za istotne.
2. W przypadku niedotrzymania przez Pracodawcę któregokolwiek z warunków niniejszej umowy Urząd może odstąpić od wykonania umowy ze skutkiem natychmiastowym, zawiadamiając Pracodawcę na piśmie.
3. W uzasadnionych przypadkach Urząd zastrzega sobie możliwość wstrzymania odstąpienia od umowy do momentu złożenia stosownych wyjaśnień przez Pracodawcę.

§ 8

Zmiany warunków umowy wymagają formy pisemnej (pod rygorem nieważności) stanowiącej aneks do umowy.

§ 9

Strony poddają rozstrzyganie sporów z niniejszej umowy pod orzecznictwo sądu właściwego miejscowo i rzeczowo dla siedziby Urzędu.

§ 10

W zakresie niniejszej umowy mają zastosowanie przepisy:

1. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 z późn. zm.)
2. ustawy z dnia 23 listopada 1964 roku Kodeks Cywilny (tj. Dz. U. z 2014 roku, poz. 121 z późn. zm.),
3. rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1)

§ 11

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....
pieczęć firmowa
podpis i pieczęć Pracodawcy

.....
podpis i pieczęć Urzędu

Łódź, dnia

Załącznik 4

WNIOSEK

O PRYZNANIE BONU NA ZASIEDLENIE DLA OSOBY BEZROBOTNEJ DO 30. ROKU ŻYCIA
na zasadach określonych w art. 66 n ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
(Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 z późn. zm.)

Dane wnioskodawcy:

Imię i nazwisko:

PESEL: Dowód osobisty – seria i numer:

Numer telefonu:

Wnoszę o przyznanie bonu na zasiedlenie w kwocie zł w związku z zamiarem podjęcia poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia*, innej pracy zarobkowej* lub działalności gospodarczej* w województwo

W przypadku przyznania bonu na zasiedlenie środki finansowe proszę przekazać na rachunek bankowy prowadzony w

nr rachunku

Zostałem/am poinformowany/a, iż administratorem danych osobowych jest Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, mający siedzibę przy ul. Młotowskiej 91, 93-121 Łódź. Podstawą prawną przetwarzania danych osobowych stanowi ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. z 2015 roku, poz. 2135 z późn. zm.) – dane osobowe są niezbędne dla realizacji zadań określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2016 roku, poz. 645). Dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji ww. zadań. Mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

Zostałem/am pouczony/a że:

1. Bezrobotny może wnioskować o przyznanie bonu na zasiedlenie w kwocie nie wyższej niż 200% przeciętnego wynagrodzenia za pracę, które przeznaczone będzie na pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania.
2. Bon na zasiedlenie jest przyznawany na wniosek bezrobotnego, po spełnieniu łącznie warunków:
 - a) praca pozwala na uzyskanie wynagrodzenia lub przychodu w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne,
 - b) odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której bezrobotny zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie,
 - c) posiadacz bonu powinien pozostawać w zatrudnieniu, wykonywać inną pracę zarobkową lub prowadzić działalność gospodarczą przez co najmniej 6 miesięcy, w okresie 8 miesięcy; może to być praca u kilku pracodawców.
3. Zabezpieczeniem zwrotu przyznanej pomocy finansowej w przypadku niedotrzymania warunków umowy będzie poręczenie cywilne osób trzecich wg prawa cywilnego.
4. Bon na zasiedlenie wydawany jest dla osoby bezrobotnej przed podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.
5. Podpisanie umowy uzależnione jest od pozytywnej weryfikacji wniosku oraz posiadania statusu osoby bezrobotnej w dniu podpisywania umowy.

.....
(podpis osoby bezrobotnej)

Wniosek o przyznanie Bonu na zasiedlenie na podstawie IPD wydał oraz podpisanie umowy strony ustaliły na dzień

.....
(pieczęć doradcy klienta)

Potwierdzam otrzymanie Bonu na Zasiedlenie

Nr w dniu
(czytelny podpis bezrobotnego)

Załączniki

1. Bon na zasiedlenie nie może zostać przyznany bezrobotnemu, który będzie podejmował zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą w miejscowości, w której już posiada meldunek stały lub czasowy.
2. Umowa o przyznanie bonu na zasiedlenie może zostać zawarta tylko z osobą, która posiada status bezrobotnego, zarejestrowaną w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi, a wydanie bonu na zasiedlenie musi nastąpić przed dniem lub najpóźniej w dniu zatrudnienia, podjęcia innej pracy zarobkowej lub w dniu podjęcia działalności gospodarczej.
3. W przypadku zabezpieczenia zwrotu przyznanej pomocy przez poręczenie osób trzecich wg prawa cywilnego, poręczyciel winien spełniać następujące warunki:
 - a) mieć ukończone 18 lat,
 - b) być zatrudnionym na minimum 12 miesięcy (licząc od dnia zawarcia umowy o przyznanie bezrobotnemu bonu na zasiedlenie) lub na czas nieokreślony, w zakładzie niebędącym w stanie upadłości lub likwidacji,
 - c) osiągać miesięcznie wynagrodzenie lub dochód nie niższy niż 150% minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - d) nie znajdować się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę,
 - e) nie uzyskiwać dochodów wyłącznie z czasowej renty chorobowej,
 - f) nie być małżonkiem Bezrobotnego wnoszącego o pomoc finansową (nie dotyczy sytuacji, gdy między małżonkami istnieje rozdzielność majątkowa),
 - g) nie być pracownikiem Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi,
 - h) być w wieku nieprzekraczającym 70. rok życia.
4. Poręczycielem nie może być:
 - a) osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą rozliczająca się z podatku dochodowego w formie karty podatkowej lub ryczałtu ewidencjonowanego,
 - b) osoba, której aktualne, miesięczne zobowiązania finansowe pomniejszają wynagrodzenie lub dochód poniżej kwoty wskazanej w pkt. 1 pkt c.
5. W celu udokumentowania zabezpieczenia w formie poręczenia, wymagane będzie oświadczenie poręczyciela złożone na druku Urzędu o uzyskiwanych dochodach ze wskazaniem źródła i kwoty dochodu oraz o aktualnych zobowiązaniach finansowych z określeniem wysokości miesięcznej spłaty zadłużenia, oświadczenie musi zawierać: imię, nazwisko, adres zamieszkania, numer PESEL, jeżeli został nadany, oraz nazwę i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość.
6. Dodatkowo przed podpisaniem umowy o dofinansowanie wymagane będzie potwierdzenie powyższych danych odpowiednim dokumentem (zaświadczeniem o dochodach wystawionym na druku Urzędu i/lub zaświadczeniem rocznym z Urzędu Skarbowego o uzyskanych dochodach za rok ubiegły lub PIT i/lub decyzją o przyznaniu świadczenia emerytalnego lub rentowego z ostatnim potwierdzeniem wpływu świadczenia na konto bankowe).
7. Poręczenie przez osobę fizyczną wymaga złożenia oświadczenia przez współmałżonka poręczyciela, wyrażonego w formie pisemnej w dniu podpisania umowy, w obecności uprawnionego pracownika Urzędu lub oświadczenia poświadczanego notarialnie (wyjątek stanowi rozdzielność majątkowa).

.....
(podpis osoby bezrobotnej)

Postanowienie Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi

**Zatwierdzam wniosek do dalszej realizacji
w kwocie**

Odmowa

.....

.....

Źródło finansowania

.....

data, podpis i pieczęćka

.....

data, podpis i pieczęćka

UMOWA UmBonZasied/000/16/.....
o przyznanie bezrobotnemu bonu na zasiedlenie
(znak sprawy PCI. .2016.M)

Załącznik 4a

zawarta w dniu roku pomiędzy

....., zwanym w dalszej części umowy „Urzędem”

a

....., zwanym w dalszej części umowy „Bezrobotnym”

§ 1

1. Przedmiotem umowy zgodnie z art. 66n ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest udzielenie bezrobotnemu pomocy finansowej w formie bonu na zasiedlenie, która jest finansowana ze środków Funduszu Pracy.
2. Bon na zasiedlenie dla bezrobotnego przyznawany jest w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej w – woj., po spełnieniu łącznie warunków:
 - a) z tytułu ich wykonywania będzie osiągał wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym;
 - b) odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której bezrobotny zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie;
 - c) będzie pozostawał w zatrudnieniu, wykonywał inną pracę zarobkową lub będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy, w okresie 8 miesięcy; dopuszcza się możliwość wykonywania pracy u jednego lub kilku pracodawców oraz łączenia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz działalności gospodarczej, przy czym umowy te powinny być zawarte w tym samym miesiącu.
3. Przedmiotem niniejszej umowy jest przyznanie bezrobotnemu pomocy finansowej w formie bonu na zasiedlenie na zadanie określone w § 1 pkt 2 w kwocie zł (słownie zł).
4. Bezrobotny **otrzyma bon na zasiedlenie w dniu**
5. Pomoc finansowa określona w § 1 pkt 3 zostanie wypłacona w dniu jednorazowo na rachunek bankowy wskazany przez Bezrobotnego we wniosku:

Nazwa banku

Nr rachunku
6. Wnioskodawca traci status osoby bezrobotnej z dniem podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

§ 2

Bezrobotny po otrzymaniu bonu na zasiedlenie jest zobowiązany:

- a) **do 30 dni od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie** dostarczyć do powiatowego urzędu pracy dokument potwierdzający podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej i oświadczenie o spełnieniu warunku, o którym mowa w § 1 pkt 2b niniejszej umowy;
- b) **do 7 dni, od dnia utraty zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej**, przedstawić powiatowemu urzędowi pracy oświadczenie o utracie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej;
- c) **do 7 dni, od dnia podjęcia nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej**, przedstawić powiatowemu urzędowi pracy oświadczenie o podjęciu nowego zatrudnienia,

innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej oraz oświadczenie o spełnieniu warunku, o którym mowa w § 1 pkt 2b niniejszej umowy;

- d) **do 8 miesięcy od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie** udokumentować pozostawanie w zatrudnieniu, wykonywanie innej pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej przez okres 6 miesięcy poprzez przedstawienie, w przypadku:
- 1) podjęcia zatrudnienia:
 - kserokopii umowy o pracę, lub
 - zaświadczenia od pracodawcy o zatrudnieniu i wysokości wynagrodzenia,
 - 2) wykonywania innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło albo w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych:
 - kserokopii umowy, lub
 - zaświadczenia od pracodawcy o wykonywaniu innej pracy zarobkowej i wysokości wynagrodzenia,
 - 3) prowadzenia działalności gospodarczej w kraju:
 - wydruku ze strony internetowej Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) lub Krajowego Rejestru Sądowego (KRS), ewentualnie zaświadczenia z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub Urzędu Skarbowego poświadczającego prowadzenie działalności gospodarczej, lub
 - kopii deklaracji ZUS P DRA wraz z kopiami dowodów zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne przy czym wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy nie może odprowadzana od kwoty mniejszej niż kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto, lub
 - zaświadczenia z Urzędu Skarbowego o wysokości przychodu z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej,
 - 4) podjęcie zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej poza granicami RP, w trybie i na zasadach obowiązujących w państwie zatrudnienia:
 - dokumentu potwierdzającego okres zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej,
 - dokumentu potwierdzającego osiąganie wynagrodzenia lub przychodu w wysokości, co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie, która podlega ubezpieczeniom społecznym,
 - dokumentu potwierdzającego opłacanie ubezpieczeń społecznych.
 - e) zapłaty odsetek ustawowych naliczonych w przypadku uchybienia terminowi płatności jakichkolwiek należności na rzecz Urzędu wynikających z niniejszej umowy.

§ 3

1. Dopuszcza się przesyłanie informacji wskazanych w § 2 niniejszej umowy:

- a) za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu przepisów o prawie pocztowym na adres:

Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi

Wydział Monitorowania Pomocy Publicznej

93-121 Łódź, ul. Milionowa 91

z dopiskiem „**bon na zasiedlenie**”

- b) w postaci elektronicznej na elektroniczną skrzynkę podawczą Urzędu – www.pup.lodz.pl/index.php/elektroniczna-skrzynka-podawcza, z dopiskiem „**bon na zasiedlenie**”.

2. W przypadku podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej poza granicą Rzeczypospolitej Polskiej dokumenty wskazane w § 2 lub równoważne, wystawione w języku obcym, należy również dostarczyć przetłumaczone na język polski przez tłumacza przysięgłego; koszt tłumacza przysięgłego ponosi Bezrobotny.
3. Bezrobotny nie ma obowiązku przedstawienia dokumentów potwierdzających wydatkowanie przyznanej pomocy finansowej.
4. Dopuszcza się możliwość zmiany zarówno pracodawcy jak i miejsca świadczenia pracy, przy zachowaniu warunków przyznania bonu na zasiedlenie, o których mowa w § 1 pkt 2.
5. W przypadku podjęcia pierwszej pracy przez Bezrobotnego i otrzymania wynagrodzenia za pracę w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 2008 z późn. zm.) traktowane będzie, jako spełnienie warunku określonego w § 1 pkt 2a.
6. Bezrobotny podejmujący działalność gospodarczą może skorzystać z możliwości opłacania składek na ubezpieczenie społeczne na preferencyjnych warunkach, zgodnie z art. 18a ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 121 z późn. zm.) i tym samym spełni warunek podlegania ubezpieczeniom społecznym; podleganie ubezpieczeniu na preferencyjnych warunkach będzie skutkowało niemożnością zaliczenia tego okresu do okresu uprawniającego do zasiłku dla bezrobotnych.
7. Do okresu wskazanego w § 1 pkt 2c nie zalicza się:
 - a) usprawiedliwionej nieobecności, jeżeli pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia,
 - b) urlopu bezpłatnego z zastrzeżeniem urlopu bezpłatnego udzielonego na czas odbywania służby przygotowawczej do Narodowych Sił Rezerwowych,
 - c) stosunku służbowego w Policji,
 - d) zatrudnienia w ramach kontraktu na pełnienie służby na stanowisku żołnierza zawodowego,
 - e) odbywania stażu podyplomowego, w ramach którego lekarz/lekarz dentysta wykonuje zawód na podstawie ograniczonego prawa do wykonywania tego zawodu,
 - f) zatrudnienia w ramach umowy stypendialnej zawartej z klubem sportowym,
 - g) zawieszenia działalności gospodarczej.

§ 4

1. Zabezpieczeniem zwrotu przyznanej pomocy finansowej w przypadku niedotrzymania warunków niniejszej umowy jest **poręczenie cywilne** stanowiące Załącznik Nr 1 do niniejszej umowy.
2. Wszelkie koszty powstałe w wyniku ustanowienia zabezpieczenia ponosi Bezrobotny.

§ 5

W przypadku niewywiązania się przez Bezrobotnego z obowiązku, o którym mowa w § 2:

- 1) pkt a–c – kwota bonu na zasiedlenie podlega zwrotowi w całości w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania Urzędu;
- 2) pkt d – kwota bonu na zasiedlenie podlega zwrotowi proporcjonalnie do udokumentowanego okresu pozostawania w zatrudnieniu, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania Urzędu.

§ 6

Urząd zastrzega sobie prawo do:

- a) kontroli Bezrobotnego w zakresie prawidłowości realizacji niniejszej umowy,
- b) zweryfikowania podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej i tym samym zweryfikowania okresu pozostawania w zatrudnieniu wraz z wysokością opłacanych składek w bazie danych osób ubezpieczonych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

Załączniki

§ 7

Strony uznają wszystkie postanowienia niniejszej umowy za istotne.

§ 8

Wszelkie zmiany warunków umowy wymagają formy pisemnej (pod rygorem nieważności) stanowiącej aneks do umowy.

§ 9

Strony poddają rozstrzyganie sporów z niniejszej umowy pod orzecznictwo sądu właściwego miejscowo i rzeczowo dla siedziby Urzędu.

§ 10

W zakresie niniejszej umowy mają zastosowanie przepisy:

1. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016 roku poz. 645 z późn. zm.),
2. ustawy z dnia 23 listopada 1964 roku Kodeks Cywilny (tj. Dz. U. z 2014 roku, poz. 121 z późn. zm.).

§ 11

Umowę sporządzono w 3 jednobrzmiących egzemplarzach, w tym jeden egzemplarz dla Wnioskodawcy i dwa dla Urzędu.

.....
p o d p i s B e z r o b o t n e g o

.....
p o d p i s i p i e c z e ń U r z ę d u

Załącznik Nr 1 do umowy
o przyznanie bezrobotnemu bonu na zasiedlenie
Nr UmBonZasied/000/16/..... z dnia roku

Umowa poręczenia

Umowa zawarta w dniu roku pomiędzy
....., zwanym dalej „Urzędem”

a

1., legitymujący/a się dowodem
osobistym – seria i numer PESEL

zwanym dalej „Poręczycielem”

§ 1

1. Poręczyciel oświadcza, że został zapoznany i znane są mu warunki umowy z dnia Nr pomiędzy Urzędem a Panem/Panią zam. legitymujący/a się dowodem osobistym – seria i numer PESEL zwanym dalej „Beneficjentem”.
2. Na podstawie przedmiotowej umowy Beneficjentowi udzielono przyznanie bezrobotnemu bonu na zasiedlenie, w wysokości zł (słownie zł: 00/100).

§ 2

Poręczyciel zobowiązuje się solidarnie wraz z beneficjentem do zapłacenia należności wynikającej z niewykonania lub niewłaściwego wykonania przez Beneficjenta zobowiązania, wynikającego z umowy wskazanej w § 1 niniejszej umowy.

§ 3

1. W przypadku niewykonania lub niewłaściwego wykonania umowy wskazanej w § 1 niniejszej umowy przez Beneficjenta, Urząd może żądać od Poręczycieli spełnienia świadczenia, po uprzednim powiadomieniu Poręczycieli o zwłoce Beneficjenta oraz wezwaniu Beneficjenta do dokonania zapłaty.
2. W sytuacji określonej w pkt. 1, Urząd wezwie do spełnienia świadczenia, wysyłając Poręczycielom list polecony na adres wskazany w niniejszej umowie.
3. W przypadku zmiany adresu do korespondencji, Poręczyciele zobowiązani są powiadomić Urząd o każdej zmianie adresu do korespondencji lub wskazać inny adres do korespondencji; w przeciwnym wypadku korespondencja wysłana na w/w adres będzie uznana za doręczoną.

§ 4

W kwestiach nie uregulowanych niniejszą umową, do wynikającego z niej stosunku prawnego, mają zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu Cywilnego.

§ 5

Administratorem danych osobowych jest Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, mający siedzibę przy ul. Milionowej 91, 93-121 Łódź. Podstawę prawną przetwarzania danych osobowych stanowi ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 2135 z późn. zm.) – dane osobowe są niezbędne dla realizacji zadań określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 z późn. zm.).

Załączniki

Dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji w/w zadań. Poręczyciele mają prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

§ 6

Strony poddają rozstrzyganie sporów z niniejszej umowy pod orzecznictwo sądu właściwego miejscowo i rzeczowo dla siedziby Urzędu.

§ 7

Umowę sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....
Podpis Poręczyciela

Podpis poręczyciela legitymującego się dowodem osobistym, seria i numer jw., złożone został w mojej obecności.

.....
data, pieczęć i podpis pracownika Urzędu

.....
Podpis Urzędu

Ja niżej podpisany/a
legitymujący/a się dowodem osobistym – seria i numer
PESEL, oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią
umowy, znane mi są jej warunki i wyrażam zgodę na udzielenie poręczenia przez mojego
współmałżonka

Administratorem moich danych osobowych jest Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, mający siedzibę przy ul. Millionowej 91, 93-121 Łódź. Podstawę prawną przetwarzania danych osobowych stanowi ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 2135 z późn. zm.) – dane osobowe są niezbędne dla realizacji zadań określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 z późn. zm.). Dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji w/w zadań. Mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

.....
podpis współmałżonka poręczyciela

Podpis współmałżonka poręczyciela legitymującego się dowodem osobistym, seria i numer jw., złożony został w mojej obecności.

.....
data, pieczęć i podpis pracownika Urzędu

Łódź, dnia

Załącznik 5

POWIATOWY URZĄD PRACY W ŁODZI

W N I O S E K

O REFUNDACJĘ CZĘŚCI KOSZTÓW PONIESIONYCH NA WYNAGRODZENIA, NAGRODY ORAZ SKŁADKI NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE SKIEROWANYCH BEZROBOTNYCH DO 30. ROKU ŻYCIA na zasadach określonych w art. 150f ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 149 z późn. zm.)

Pouczenie:

1. Przed wypełnieniem wniosku należy zapoznać się z Informacją dla Wnioskodawcy znajdującą się na ostatniej stronie.
2. Wniosek należy wypełnić czytelnie, bez zmian szaty graficznej.
3. Wszystkie pozycje we wniosku muszą zostać wypełnione, w przypadku gdy którykolwiek punkt wniosku nie dotyczy Wnioskodawcy należy wpisać „nie dotyczy”.
4. Wszelkie skreślenia i poprawki należy nanosić w sposób umożliwiający odczytanie poprawionej treści i muszą być parafowane przez Wnioskodawcę lub osobę upoważnioną.
5. Wnioskodawca nie będący beneficjentem pomocy publicznej nie składa załączników do wniosku wymienionych w pkt 3-4.
6. Rozpatrzeniu będzie podlegał tylko wniosek kompletny i prawidłowo wypełniony.
7. Urząd może odmówić realizacji złożonego wniosku w przypadku niewywiązania się z wcześniej zawartych umów finansowanych ze środków publicznych.

I. Podstawowe informacje dotyczące Wnioskodawcy

	beneficjent pomocy publicznej* w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tj. Dz. U. z 2007 Nr 59, poz.404 z późn. zm.) – podmiot prowadzący działalność gospodarczą, w tym podmiot prowadzący działalność w zakresie rolnictwa lub rybołówstwa, bez względu na formę organizacyjno – prawną oraz sposób finansowania
	jednostka (pracodawca) nie będąca beneficjentem pomocy publicznej*

1. Pełna nazwa Wnioskodawcy:
.....
2. Adres siedziby Wnioskodawcy:
3. Numer telefonu: faxu
4. Adres do korespondencji:
5. Imię i nazwisko osoby upoważnionej do kontaktu w sprawie złożonego wniosku
....., numer telefonu
4. Numer identyfikacji podatkowej NIP:
5. Numer statystyczny REGON:
6. Forma organizacyjno-prawna Wnioskodawcy
7. Dokument na podstawie, której Wnioskodawca funkcjonuje:
8. Kod klasyfikacji prowadzonej działalności według PKD (po 2007 roku):
9. Forma opodatkowania stawka podatkowa%

* właściwe zaznaczyć

II. Informacja dotycząca planowanych stanowisk pracy

Wnoszę o przyznanie refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne za skierowanego/ych bezrobotnego/ych do 30. roku życia, z proponowanym zatrudnieniem od dnia w pełnym wymiarze czasu pracy.

III. Oświadczam o:

- 1) niezaleganiu w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych,
- 2) niezaleganiu w dniu złożenia wniosku z opłacaniem innych danin publicznych,
- 3) nieposiadaniu w dniu złożenia wniosku nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych,
- 4) nieotaczającym się w stosunku do mnie postępowaniu upadłościowym i o niezgłoszonym wniosku o likwidację,
- 5) niekaralności w okresie 2 lat przed dniem złożenia wniosku za przestępstwo przeciwko obrotowi gospodarczemu, w rozumieniu ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku – Kodeks karny (tj. Dz. U. z 1997 roku Nr 88, poz. 553 z późn. zm.) lub ustawy z dnia 28 października 2002 roku o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 1212 z późn. zm.),
- 6) nieciężącym obowiązku zwrotu pomocy, wynikającym z decyzji Komisji Europejskiej, uznającej udzieloną pomoc za niezgodną z prawem lub wspólnym rynkiem (rynkiem wewnętrznym),
- 7) nieposiadaniu zobowiązań finansowych wobec funduszy celowych,
- 8) nieotrzymaniu i o nieubieganiu się o inną pomoc na przedsięwzięcie, na którego realizację wnoszę,
- 9) niekaralności karą zakazu dostępu do środków, o których mowa w art. 5 ust. 3 pkt 1 i 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 roku, poz. 885 z późn. zm.),
- 10) jednocześnie przyjmując, iż Urzędowi przysługuje prawo do weryfikacji wiarygodności danych zamieszczonych we wniosku.

Zostałem/am poinformowany/na, iż administratorem moich danych osobowych jest Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, mający siedzibę przy ul. Millionowej 91, 93-121 Łódź. Podstawę prawną przetwarzania danych osobowych stanowi ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 2135 z późn. zm.) – dane osobowe są niezbędne dla realizacji zadań określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 149 z późn. zm.). Dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji w/w zadań. Mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

Oświadczam, iż Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi poinformował mnie o treści przepisu art. 233 § 1 Kodeksu Karnego ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku (tj. Dz. U. z 1997 roku Nr 88, poz. 553 z późn. zm.) „Kto, składając zeznanie mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub w innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.”

.....
pieczęć firmowa Wnioskodawcy

.....
data, podpis i pieczęć imienna Wnioskodawcy
lub osoby upoważnionej

Załączniki:

1. Informacja o wysokości proponowanego wynagrodzenia i wnioskowana kwota refundacji – Załącznik Nr 1**
2. Oświadczenie dotyczące stanu zatrudnienia – Załącznik Nr 2**
3. Oświadczenie dotyczące otrzymanej pomocy de minimis**
4. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis (Dz. U. z 2010 roku, Nr 53, poz. 311 z późn. zm.)***
5. Zgłoszenie Krajowej Oferty Pracy***
6. W przypadku ustanowienia pełnomocnictwa do reprezentowania Wnioskodawcy, potwierdzona kopia tego pełnomocnictwa
7. W przypadku instytucji publicznej potwierdzona kserokopia dokumentu powołującego osobę reprezentującą oraz potwierdzona kserokopia dokumentu powołującego instytucję (np. uchwały, zarządzenia)

Załączniki

8. W przypadku spółek cywilnych – umowa spółki wraz z aneksami
9. Pracodawca działający na podstawie KRS – kserokopia dokumentu (np. akt własności, umowa najmu, itp.) potwierdzający prawo do lokalu, które będzie miejscem odbywania pracy przez skierowanych bezrobotnych, za wyjątkiem, gdy nie wynika on bezpośrednio z KRS; Pracodawca działający na podstawie CEIDG miejsce wykonywania pracy przez skierowanych bezrobotnych musi być tożsame z aktualnym wpisem w CEIDG

** druk dostępny na stronie Urzędu – www.pup-lodz.pl i w siedzibie Urzędu, ul. Milionowa 91

Wykaz załączników złożonych do wniosku:

Lp.	Nazwa załącznika
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

Informacja dla Wnioskodawcy

Przyznanie Wnioskodawcy refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30. roku życia odbywa się na podstawie umowy zawartej między Urzędem a pracodawcą lub przedsiębiorcą.

Wniosek o refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30. roku życia może złożyć Wnioskodawca, który prowadzi działalność co najmniej 6 miesięcy.

Urząd nie może zawrzeć umowy, z Wnioskodawcą, u którego w okresie ostatnich 6 miesięcy przed złożeniem wniosku nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy, obejmujące:

- a) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2014, poz. 1502 z późn. zm.), w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników,
- b) rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy, jego likwidacji lub likwidacji stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych,
- c) wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w przypadku śmierci pracodawcy lub gdy odrębne przepisy przewidują wygaśnięcie stosunku pracy lub stosunku służbowego w wyniku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowania przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy,
- d) rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika na podstawie art. 55 § 11 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Do Wnioskodawcy mogą być skierowane osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi jako osoby bezrobotne spełniające dyspozycję art. 33 ust. 2c pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, z ustalonym II profilem pomocy na podstawie indywidualnego planu działania.

Refundacja Wnioskodawcy części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych przysługuje przez okres 12 miesięcy, w kwocie określonej w umowie, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych skierowanych bezrobotnych w miesiącu oraz kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w ostatnim dniu zatrudnienia każdego rozliczanego miesiąca i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Wnioskodawca jest obowiązany stosownie do zawartej umowy, do utrzymania w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego przez okres, za który dokonywana jest refundacja, oraz przez okres 12 miesięcy po zakończeniu tej refundacji; do okresu 24 miesięcy zatrudnienia nie wlicza się przerwy w zatrudnieniu, jak również urlopu bezpłatnego.

Niewywiązanie się z warunku zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 24 miesięcy, powoduje obowiązek zwrotu uzyskanej refundacji w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym nie utrzymano zatrudnienia skierowanej osoby, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania refundacji za pierwszy miesiąc, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego w trakcie okresu objętego refundacją albo przed upływem okresu 12 miesięcy, przypadających po ustaniu refundacji, Urząd kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy, Wnioskodawca zwraca uzyskaną pomoc w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym nie utrzymano zatrudnienia skierowanej osoby wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu. W przypadku braku możliwości skierowania bezrobotnego przez Urząd na zwolnione stanowisko pracy, Wnioskodawca nie zwraca uzyskanej pomocy za okres, w którym uprzednio skierowany bezrobotny pozostawał w zatrudnieniu.

Urzędowi przysługuje prawo weryfikacji wiarygodności danych zamieszczonych w złożonym wniosku.

W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w złożonym wniosku Urząd wzywa wnioskodawcę do ich usunięcia w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania. Wnioski nieuzupełnione we wskazanym terminie pozostawia się bez rozpatrzenia. Rozpatrzeniu będzie podlegał tylko wniosek kompletny i prawidłowo wypełniony.

Urząd w terminie 30 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku, informuje wnioskodawcę o jego rozpatrzeniu i podjętej decyzji. Złożenie wniosku nie gwarantuje przyznania środków.

Dotyczy beneficjentów pomocy publicznej

Refundacja Wnioskodawcy części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30. roku życia, stanowi pomoc de minimis spełniającą warunki określone w rozporządzeniu Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1).

W przypadku złożenia niezgodnych z prawdą informacji, zaświadczeń lub oświadczeń w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej beneficjent pomocy zobowiązany jest do zwrotu otrzymanej refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30. roku życia, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty udzielonej pomocy od dnia wypłaty pierwszej kwoty udostępnionych środków, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

.....
data, podpis i pieczęć imienna Wnioskodawcy
lub osoby upoważnionej

UMOWA UmRefDo30/16/....
o refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia
(znak sprawy: PCI.....)

zawarta w dniu roku pomiędzy

Prezydentem Miasta Łodzi,, zwanym dalej „Urzędem”

a

....., zwanym dalej „Podmiotem”, który oświadcza, że jest upoważniony do zaciągania zobowiązań w imieniu Podmiotu, o następującej treści:

§ 1

1. Przedmiotem umowy zgodnie z art. 150f ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia, zarejestrowanych w Urzędzie jako osoba bezrobotna spełniająca dyspozycję art. 33 ust. 2c pkt 2 w/w ustawy, z ustalonym II profilem pomocy na podstawie indywidualnego planu działania.
2. Refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia, zwana dalej „refundacją” stanowi pomoc de minimis spełniającą warunki określone w Rozporządzeniu Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 roku w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) i jest finansowana ze środków Funduszu Pracy.
3. Urząd skieruje do Wnioskodawcy bezrobotnego/nych, którego/rych kwalifikacje odpowiadają wymaganiom określonym we wniosku o refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia, **na okres 12 miesięcy, tj. od dnia roku do dnia roku.**
4. Podstawą rozpoczęcia wykonywania pracy przez skierowanego bezrobotnego, objętego niniejszą umową, jest uprzednie imienne skierowanie wydane przez Urząd i zaakceptowane przez Wnioskodawcę, na stanowisko:
5. Miejsce wykonywania pracy przez skierowanego bezrobotnego:
.....

§ 2

Wnioskodawca zobowiązuje się do:

1. zawarcia z bezrobotnym skierowanym przez Urząd umowy o pracę, na stanowisku wskazanym w § 1 pkt 4 niniejszej umowy oraz miejscem wykonywania pracy określonym w § 1 pkt 5 niniejszej umowy, na okres co najmniej 24 miesięcy od dnia wskazanego w § 1 pkt 3, w pełnym wymiarze czasu pracy i dostarczenia do Urzędu kopii zawartej umowy o pracę wraz ze skierowaniem,
2. przestrzegania w ramach zawartego stosunku pracy przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksu Pracy (tj. Dz. U. z 2014, poz. 1502 z późn. zm.) i innych obowiązujących przepisów prawnych,
3. informowania Urzędu w terminie 7 dni o każdym przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę ze skierowanym bezrobotnym oraz zmianach w zawartej z bezrobotnym umowie o pracę (zmiana nazwiska, adresu zamieszkania, warunków pracy, płacy, itp.),
4. przekazywania do Urzędu kopii świadectw pracy w przypadku wymienionym w § 2 pkt 3 niniejszej umowy, w terminie 7 dni licząc od dnia ustania stosunku pracy,
5. utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres objęty refundacją **oraz okres 12 miesięcy po zakończeniu tej refundacji**; do okresu 24 miesięcy nie są wliczane przerwy w zatrudnieniu, jak również urlopy bezpłatne,

6. przyjęcia do pracy w terminie 30 dni, od dnia ustania stosunku pracy ze skierowanym bezrobotnym, kolejnego bezrobotnego skierowanego przez Urząd na miejsce osoby, z którą stosunek pracy ustał i zawarcia z nim umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na co najmniej okres uzupełniający,
7. przedkładania w Urzędzie, w terminie 14 dni od poniesienia kosztów zatrudnienia za miesiąc, którego refundacja dotyczy, wniosku o zwrot poniesionych części kosztów w związku z zatrudnieniem bezrobotnego oraz miesięcznych rozliczeń, po poniesieniu kosztów na wynagrodzenie, nagrody oraz podatek dochodowy od osób fizycznych i składki na ubezpieczenie społeczne za zatrudnionego bezrobotnego w ramach niniejszej umowy wg wzoru ustalonego przez Urząd wraz z potwierdzoną listą płac i dowodem odprowadzenia podatku dochodowego od osób fizycznych i składki na ubezpieczenie społeczne,
8. przedłożenia oświadczeń po zakończeniu realizacji niniejszej umowy, świadczących o wywiązywaniu się z warunku zawartego w § 2 pkt 5 niniejszej umowy, składanych po upływie 6 i 12 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji,
9. zapłaty odsetek ustawowych naliczonych w przypadku uchybienia terminowi płatności jakichkolwiek należności na rzecz Urzędu wynikających z niniejszej umowy,
10. przechowywania przez okres 10 lat, licząc od dnia przyznania pomocy, dokumentacji pozwalającej na sprawdzenie zgodności przyznanej pomocy,
11. udostępnienia na żądanie Urzędu wszelkich dokumentów dotyczących ponoszonych kosztów zatrudnienia na stanowisku wskazanym w § 1 pkt 4 niniejszej umowy.

§ 3

Urząd zobowiązuje się do:

1. refundacji Wnioskodawcy w okresie wskazanym w § 1 pkt 3 części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych w ramach niniejszej umowy w wysokości00 zł, słownie złotych (kwota dofinansowania za pełny miesiąc kalendarzowy tj. 30 dni) i składki na ubezpieczenie społeczne od tej kwoty; w przypadku niepełnego miesiąca refundację wylicza się proporcjonalnie, pozostała część wynagrodzenia obciąża koszty Wnioskodawcy,
2. przekazywania refundacji wynikającej z rozliczeń na konto Wnioskodawcy wskazane we wniosku o zwrot poniesionych części kosztów w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, w terminie 2-ch miesięcy od dnia złożenia kompletnego rozliczenia finansowego.

§ 4

1. Niedotrzymanie terminu złożenia przez Wnioskodawcę wniosku wraz z kompletem dokumentów, o których mowa w § 2 pkt 7 niniejszej umowy może spowodować przesunięcie terminu płatności o jeden miesiąc.
2. Jeżeli Wnioskodawca zatrudni osobę bezrobotną nie posiadającą imiennego skierowania wydanego przez Urząd lub zatrudni z datą wcześniejszą niż data skierowania - Urząd nie będzie dokonywał refundacji, o której mowa w § 3 niniejszej umowy.
3. W przypadku złożenia niezgodnych z prawdą informacji, zaświadczeń lub oświadczeń w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 roku o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej Pracodawca jest zobowiązany do zwrotu otrzymanej refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty udzielonej pomocy od dnia wypłaty pierwszej kwoty udostępnionych środków, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu.
4. Niewywiązanie się z warunku zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 24 miesięcy, spowoduje obowiązek zwrotu uzyskanej refundacji w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym nie utrzymano zatrudnienia skierowanej osoby, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania refundacji za pierwszy miesiąc, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu.
5. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy

skierowanego bezrobotnego w trakcie okresu objętego refundacją albo przed upływem okresu 12 miesięcy, przypadających po ustaniu refundacji, Urząd kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

6. W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy, Wnioskodawca zwraca uzyskaną pomoc w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym nie utrzymano zatrudnienia skierowanej osoby wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu. W przypadku braku możliwości skierowania bezrobotnego przez Urząd na zwolnione stanowisko pracy, Wnioskodawca nie zwraca uzyskanej pomocy za okres, w którym uprzednio skierowany bezrobotny pozostawał w zatrudnieniu.

§ 5

Roszczenia Wnioskodawcy z tytułu refundacji należnych świadczeń ulegają przedawnieniu z upływem 12 miesięcy od dnia, w którym świadczenie stało się wymagalne.

§ 6

Urząd, instytucja wdrażająca oraz inne organy kontroli zastrzegają sobie prawo do kontroli Wnioskodawcy w zakresie prawidłowości realizacji niniejszej umowy.

§ 7

1. Strony uznają wszystkie postanowienia niniejszej umowy za istotne.
2. W przypadku nie dotrzymania przez Wnioskodawcę któregokolwiek z warunków niniejszej umowy, Urząd może odstąpić od wykonania umowy ze skutkiem natychmiastowym, zawiadamiając Wnioskodawcę na piśmie.
3. W uzasadnionych przypadkach Urząd zastrzega sobie możliwość wstrzymania odstąpienia od umowy do momentu złożenia stosownych wyjaśnień przez Wnioskodawcę.

§ 8

Zmiany warunków umowy wymagają formy pisemnej (pod rygorem nieważności) stanowiącej aneks do umowy.

§ 9

Strony poddają rozstrzyganie sporów z niniejszej umowy pod orzecznictwo sądu właściwego miejscowo i rzeczowo dla siedziby Urzędu.

§ 10

W zakresie niniejszej umowy mają zastosowanie przepisy:

1. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 z późn. zm.),
2. ustawy z dnia 23 listopada 1964 roku Kodeks Cywilny (tj. Dz. U. z 2014 roku, poz. 121 z późn. zm.),
3. rozporządzenia Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 roku w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1).

§ 11

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....
pieczęć firmowa i podpis Wnioskodawcy

.....
podpis i pieczęć Urzędu

Łódź, dnia

Załącznik 6

POWIATOWY URZĄD PRACY W ŁODZI

W N I O S E K

O GRANT NA UTWORZENIE STANOWISKA PRACY W FORMIE TELEPRACY

na zasadach określonych w art. 60 a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 z późn. zm.)

Pouczenie:

1. Przed wypełnieniem wniosku należy zapoznać się z Informacją dla Wnioskodawcy znajdującą się na ostatniej stronie.
2. Wniosek należy wypełnić czytelnie, bez zmian szaty graficznej.
3. Wszystkie pozycje we wniosku muszą zostać wypełnione, w przypadku gdy którykolwiek punkt wniosku nie dotyczy Pracodawcy należy wpisać „nie dotyczy”.
4. Wszelkie skreślenia i poprawki należy nanosić w sposób umożliwiający odczytanie poprawionej treści; każde skreślenie i poprawka winne być parafowane przez Pracodawcę lub osobę upoważnioną.
5. Wnioskodawca nie będący beneficjentem pomocy publicznej nie składa załączników do wniosku wymienionych w pkt 1-2.
6. Rozpatrzeniu będzie podlegał tylko wniosek kompletny i prawidłowo wypełniony.
7. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Wnioskodawcy nie przysługuje odwołanie.
8. Urząd może odmówić realizacji złożonego wniosku w przypadku niewywiązania się z wcześniejszej zawartych umów finansowanych ze środków publicznych.

Wnoszę o grant na utworzenie stanowisk/a pracy w formie telepracy, w wysokości

..... zł, słownie:

I. Podstawowe informacje dotyczące Wnioskodawcy

<input type="checkbox"/>	beneficjent pomocy publicznej w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tj. Dz. U. z 2007 Nr 59, poz.404 z późn. zm.) – podmiot prowadzący działalność gospodarczą, w tym podmiot prowadzący działalność w zakresie rolnictwa lub rybołówstwa, bez względu na formę organizacyjno – prawną oraz sposób finansowania*
<input type="checkbox"/>	jednostka nie będąca beneficjentem pomocy publicznej*

1. Pełna nazwa Wnioskodawcy:
2. Adres siedziby Wnioskodawcy:
3. Numer telefonu: faxu
4. Adres do korespondencji:
5. Imię i nazwisko osoby upoważnionej do kontaktu w sprawie złożonego wniosku
....., numer telefonu
6. Numer identyfikacji podatkowej NIP:
7. Numer statystyczny REGON:
8. Forma organizacyjno-prawna Wnioskodawcy
9. Dokument na podstawie, której Wnioskodawca funkcjonuje:
10. Kod klasyfikacji prowadzonej działalności według PKD (po 2007 roku):
11. Forma opodatkowania stawka podatkowa%

* właściwe zaznaczyć

12. Informacja dotycząca zakresu prowadzonej działalności, w związku z którą Wnioskodawca ubiega się o pomoc de minimis:

.....

.....

.....

.....

.....

II. Informacja dotycząca planowanego stanowiska pracy

Nazwa stanowiska	Liczba stanowisk	Rodzaj pracy – opis zadań wykonywanych na stanowisku pracy (zgodnie z krajową ofertą pracy)	Wymagane kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe niezbędne do wykonywania pracy, jakie powinien posiadać skierowany bezrobotny (zgodnie z krajową ofertą pracy)

Kalkulacja wydatków dla planowanego stanowiska pracy i źródło finansowania:

Lp.	Nazwa poszczególnych stanowisk pracy	Ilość osób	Źródła finansowania	
			Środki własne	Środki Urzędu

(zakup sprzętu teleinformatycznego i urządzeń, zgodnych z wymaganiami ergonomii, z uwzględnieniem kosztów ubezpieczenia sprzętu oraz kosztów związanych z instalacją i serwisem)

(oddzielnie dla każdego stanowiska)

Uzasadnienie potrzeby dokonania ww. zakupów w formie: **przedmiot zakupu – krótki opis:**

**** należy wskazać tylko jedną podstawę rozliczenia; umowę kupna – sprzedaży dopuszcza się w sytuacjach wyjątkowych, po uzyskaniu pozytywnej opinii Komisji i zgody Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Łodzi i dołączeniu co najmniej 3 ofert cenowych**

III. Zabezpieczenie zwrotu otrzymanej pomocy (proszę zaznaczyć wybraną pozycję):

- ☐ **poręczenie** – min. 1 poręczyciel spełniający warunki określone w Informacji dla Wnioskodawcy – proszę wskazać osobę poręczającą i załączyć oświadczenie poręczyciela na druku Urzędu:

.....

Na dzień podpisania umowy wymagane będzie potwierdzenie danych odpowiednim dokumentem

- ☐ **weksel z poręczeniem wekslowym (aval)** – min. 1 poręczyciel spełniający warunki określone w Informacji dla Wnioskodawcy – proszę wskazać osobę poręczającą i załączyć oświadczenie poręczyciela na druku Urzędu:

IV. Oświadczam o:

- 1) niezaleganiu w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych,
- 2) niezaleganiu w dniu złożenia wniosku z opłacaniem innych danin publicznych,
- 3) nieposiadaniu w dniu złożenia wniosku nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych,
- 4) nie toczącym się w stosunku do mnie postępowaniu upadłościowym i o niezgłoszonym wniosku o likwidację,
- 5) niekaralności w okresie 2 lat przed dniem złożenia wniosku za przestępstwo przeciwko obrotowi gospodarczemu, w rozumieniu ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku – Kodeks karny (tj. Dz. U. z 1997 roku Nr 88, poz. 553 z późn. zm.) lub ustawy z dnia 28 października 2002 roku o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 1212 z późn. zm.),
- 6) nie ciążyącym obowiązku zwrotu pomocy, wynikającym z decyzji Komisji Europejskiej, uznającej udzieloną pomoc za niezgodną z prawem lub wspólnym rynkiem (rynkiem wewnętrznym),
- 7) nieposiadaniu zobowiązań finansowych wobec funduszy celowych,
- 8) nieotrzymaniu i o nieubieganiu się o inną pomoc na przedsięwzięcie, na którego realizację wnioskuję,
- 9) niekaralności karą zakazu dostępu do środków, o których mowa w art. 5 ust. 3 pkt 1 i 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 roku, poz. 885 z późn. zm.),
- 10) jednocześnie przyjmuję do wiadomości, iż Urzędowi przysługuje prawo do weryfikacji wiarygodności danych zamieszczonych we wniosku.

Zostałem/am poinformowany/a, iż administratorem moich danych osobowych jest Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, mający siedzibę przy ul. Milionowej 91, 93-121 Łódź. Podstawę prawną przetwarzania danych osobowych stanowi ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 2135 z późn. zm.) – dane osobowe są niezbędne dla realizacji zadań określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 149 z późn. zm.). Dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji ww/zadań. Mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

Oświadczam, iż Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi poinformował mnie o treści przepisu art. 233 § 1 Kodeksu Karnego ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku (tj. Dz. U. z 1997 roku Nr 88, poz. 553 z późn. zm.) „Kto, składając zeznanie mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub w innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.”

.....

pieczęć firmowa Wnioskodawcy

.....

data, podpis i pieczęć imienna Wnioskodawcy
lub osoby uprawnionej do reprezentowania

ZALĄCZNIKI:

1. Oświadczenie dotyczące otrzymanej pomocy de minimis***
2. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis (Dz. U. z 2010 roku, Nr 53, poz. 311 z późn. zm.)* (w przypadku spółek cywilnych formularz składają wszyscy wspólnicy osobno)
3. Zgłoszenie Krajowej Oferty Pracy***
4. W przypadku ustanowienia pełnomocnictwa do reprezentowania Wnioskodawcy, potwierdzona kopia tego pełnomocnictwa

5. W przypadku instytucji publicznej potwierdzona kserokopia dokumentu powołującego osobę reprezentującą oraz potwierdzona kserokopia dokumentu powołującego instytucję (np. uchwały, zarządzenia)
6. W przypadku spółek cywilnych – umowa spółki wraz z aneksami
7. Kserokopia porozumienia między Wnioskodawcą i zakładową organizacją związkową lub regulaminu pracy/telepracy

*** druk dostępny na stronie Urzędu – www.pup-lodz.pl lub w siedzibie Urzędu, ul. Milionowa 91

Wykaz wszystkich załączników i dokumentów lub ich kopii złożonych do wniosku:

LP.	Nazwa załącznika
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

Informacja dla Wnioskodawcy

Grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy w rozumieniu art. 67⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy może otrzymać pracodawca albo przedsiębiorca na podstawie umowy zawartej z Urzędem.

Grant może zostać przyznany na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

Do Wnioskodawcy mogą być skierowane osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi jako osoby bezrobotne spełniające dyspozycję art. 33 ust. 2c pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, z ustalonym II profilem pomocy na podstawie indywidualnego planu działania.

Grant nie może zostać przyznany na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego:

- 1) małżonka pracodawcy lub przedsiębiorcy;
- 2) rodzica pracodawcy lub przedsiębiorcy;
- 3) rodzeństwa pracodawcy lub przedsiębiorcy;
- 4) dziecka własnego lub przysposobionego: pracodawcy lub przedsiębiorcy, małżonka pracodawcy lub przedsiębiorcy, rodzeństwa pracodawcy lub przedsiębiorcy.

Wnioskodawca może otrzymać z Funduszu Pracy grant na utworzenie stanowiska telepracy w wysokości do 6-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto, obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego skierowanego bezrobotnego, pod warunkiem zobowiązania się do utrzymania osoby skierowanej przez Urząd w zatrudnieniu przez okres:

- ✓ 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy, lub
- ✓ 18 miesięcy w wymiarze ½ etatu.

Niewywiązanie się z warunku utrzymania zatrudnienia lub wykorzystanie grantu niezgodnie z umową, lub jego niewykorzystanie powoduje obowiązek zwrotu grantu wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu.

Zwrot grantu następuje:

- a) w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym warunek utrzymania zatrudnienia nie został spełniony, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu – w przypadku niewywiązania się z tego warunku;
- b) w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu – w przypadku wykorzystania grantu niezgodnie z umową lub jego niewykorzystania.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego przed upływem okresu utrzymania zatrudnienia – odpowiednio 12 lub 18 miesięcy, Urząd kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy Wnioskodawca zwraca grant w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym warunek utrzymania zatrudnienia nie został spełniony, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu. W przypadku braku możliwości skierowania odpowiedniego bezrobotnego przez Urząd na zwolnione stanowisko pracy Wnioskodawca nie zwraca grantu za okres zatrudniania skierowanego bezrobotnego.

Formami zabezpieczenia zwrotu grantu przez Wnioskodawcę może być:

- a) poręczenie osób trzecich wg prawa cywilnego – min. 1 poręczyciel,
- b) weksel z poręczeniem wekslowym (awal) – min. 1 poręczyciel,

Poręczyciel winien spełniać następujące warunki:

- a) mieć ukończone 18 lat,
- b) być zatrudnionym na minimum 24/36 miesięcy w zależności od okresu utrzymania osoby skierowanej przez Urząd w zatrudnieniu (licząc od dnia zawarcia umowy o przyznanie grantu) lub na czas nieokreślony, w zakładzie niebędącym w stanie upadłości lub likwidacji,
- c) osiągać miesięcznie wynagrodzenie lub dochód nie niższy niż 150% minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- d) nie znajdować się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę,
- e) nie uzyskiwać dochodów wyłącznie z czasowej renty chorobowej,
- f) nie być małżonkiem Wnioskodawcy (wyjątek stanowi rozdzielność majątkowa),
- g) nie być pracownikiem Urzędu,
- h) być w wieku nieprzekraczającym 70. rok życia.

Urzędowi przysługuje prawo weryfikacji wiarygodności danych zamieszczonych w złożonym wniosku.

W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w złożonym wniosku Urząd wzywa Wnioskodawcę do ich usunięcia w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania. Wnioski nieuzupełnione we wskazanym terminie pozostawia się bez rozpatrzenia. Rozpatrzeniu będzie podlegał tylko wniosek kompletny i prawidłowo wypełniony.

Urząd w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, informuje Wnioskodawcę o jego rozpatrzeniu i podjętej decyzji. Złożenie wniosku nie gwarantuje przyznania środków.

Dotyczy beneficjentów pomocy publicznej

Grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy stanowi pomoc de minimis spełniającą warunki określone w rozporządzeniu Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1).

W przypadku złożenia niezgodnych z prawdą informacji, zaświadczeń lub oświadczeń w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej beneficjent pomocy zobowiązany jest do zwrotu otrzymanego grantu, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty udzielonej pomocy od dnia wypłaty udostępnionych środków, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

.....
data, podpis i pieczęć imienna Wnioskodawcy
lub osoby uprawnionej do reprezentowania

Załącznik 6a

Umowa Nr/16/.... o przyznanie grantu na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy (znak sprawy P.C.I.....)

zawarta w dniu roku pomiędzy

Prezydentem Miasta Łodzi z upoważnienia którego działa:

.....,

zwanym w dalszej części umowy „Urzędem”

a

..... z siedzibą w, działającym na podstawie, NIP ..., REGON, PKD, zwanym dalej „Podmiotem”, którego reprezentuje:

.....

który/która/którzy oświadcza/oświadczają, że jest/są upoważniony/upoważniona/upoważnieni do zaciągania zobowiązań w imieniu Podmiotu, o następującej treści:

§ 1

1. Grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy dla skierowanego bezrobotnego powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną, zwany dalej „grantem” stanowi pomoc de minimis, w rozumieniu przepisów rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) i jest finansowana ze środków Funduszu Pracy.
2. Na utworzone stanowisko pracy w formie telepracy dla skierowanego bezrobotnego mogą być skierowane osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi jako osoby bezrobotne spełniające dyspozycję art. 33 ust. 2c pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – „profil pomocy II” na podstawie indywidualnego planu działania.
3. W oparciu o wniosek z dnia, który wraz z załącznikami i szczegółową specyfikacją wydatków z dnia stanowi integralną część niniejszej umowy, Urząd przyznaje grant na utworzenie stanowiska dla 1 skierowanego bezrobotnego do kwoty zł (słownie zł 00/100).

lub

§ 1

1. Grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy dla skierowanego bezrobotnego powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną, zwany dalej „grantem” stanowi pomoc de minimis, w rozumieniu przepisów rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) i jest finansowana ze środków Funduszu Pracy.
2. Na utworzone stanowisko pracy w formie telepracy dla skierowanego bezrobotnego mogą być skierowane osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi jako osoby bezrobotne spełniające dyspozycję art. 33 ust. 2c pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – „profil pomocy II” na podstawie indywidualnego planu działania.
3. W oparciu o wniosek z dnia, który wraz z załącznikami i szczegółową specyfikacją wydatków z dnia stanowi integralną część niniejszej umowy, Urząd przyznaje grant na utworzenie stanowisk dla skierowanych bezrobotnych do kwoty zł (słownie zł 00/100):
 - a), do kwoty zł (słownie zł:00/100),
 - b), do kwoty zł (słownie zł:00/100).

§ 2

Wypłata grantu nastąpi jednorazowo na rachunek bankowy Podmiotu:

Nazwa Banku

Nr rachunku

§ 3

Podmiot w szczególności zobowiązany jest do:

1. utrzymania przez okres co najmniej 12 miesięcy stanowiska/stanowisk pracy utworzonych w związku z przyznaniem grantu,
2. zatrudnienia skierowanego bezrobotnego na wskazanym w § 1 pkt 3 niniejszej umowy stanowisku pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy, z wynagrodzeniem nie niższym niż obowiązujące najniższe wynagrodzenie, w terminie 30 dni od dnia stwierdzenia przez Urząd utworzenia stanowiska pracy; do okresu zatrudnienia wlicza się zwolnienia lekarskie i urlop macierzyński; **do okresu zatrudnienia nie wlicza się** udzielonego skierowanemu bezrobotnemu urlopu bezpłatnego,
3. **złożenia w terminie do dnia(max. 4 tygodnie) rozliczenia na obowiązującym druku Urzędu, zawierającego:**
 - a); zestawienie nie może zawierać wydatków, na których finansowanie Podmiot wcześniej otrzymał środki publiczne,
 - b),
 - c)
4. wydatkowania środków zgodnie ze szczegółową specyfikacją wydatków, o której mowa w § 1 pkt 3 bez możliwości zmian kwot, rodzaju zakupu i podstawy rozliczenia; w przypadku propozycji zmian wymagana jest zgoda Urzędu,
5. dostarczenia w terminie 7 dni od daty zatrudnienia skierowanego bezrobotnego kserokopii:
 - a) skierowania do pracy,
 - b) umowy o pracę, zawartej ze skierowanym bezrobotnym,
6. przyjęcia do pracy kolejnego bezrobotnego zarejestrowanego w Urzędzie w terminie do dni, w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego przed upływem okresu utrzymania zatrudnienia, o którym mowa w § 3 pkt 1 niniejszej umowy oraz przekazania do Urzędu świadectwa pracy oraz dokumentów wymienionych w § 3 pkt 5 niniejszej umowy,
7. zwrotu w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu grantu wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu, w przypadku niewywiązania się z warunku utrzymania zatrudnienia, o którym mowa w § 3 pkt 1 niniejszej umowy lub wykorzystania grantu niezgodnie z umową, lub jego niewykorzystania:
 - a) w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym warunek utrzymania zatrudnienia nie został spełniony, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu – w przypadku niewywiązania się z tego warunku;
 - b) w całości wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu – w przypadku wykorzystania grantu niezgodnie z umową lub jego niewykorzystania,

na konto Urzędu:

Nazwa Banku

Nr rachunku
8. niezbywania bez uprzedniej zgody Urzędu sprzętu zakupionego w ramach przyznanej refundacji przez okres trwania niniejszej umowy, a w przypadku konieczności wymiany tego sprzętu, po uzyskaniu zgody Urzędu, kwota nowego zakupu sprzętu nie może być niższa niż kwota zrefundowana,
9. niezwłocznego informowania Urzędu o każdorazowej zmianie na utworzonym miejscu pracy,
10. udostępnienia na żądanie Urzędu wymaganych dokumentów dotyczących realizacji niniejszej umowy,
11. umożliwienia przez cały okres trwania niniejszej umowy pracownikom Urzędu oraz innym uprawnionym instytucji, monitorowania przebiegu realizacji niniejszej umowy, celem sprawdzenia wiarygodności przedstawionych informacji

i dokumentów, w szczególności poprzez weryfikację spełnienia warunków, o których mowa w § 3 pkt 1 i 2 niniejszej umowy,

12. niezwłocznego powiadomienia Urzędu o każdej zmianie danych osobowych, adresów, dotyczących osób związanych z niniejszą umową oraz zmianie miejsca prowadzenia działalności, jej zawieszeniu bądź zaprzestaniu jej prowadzenia lub innych okolicznościach mających wpływ na realizację umowy,
13. przedstawiania w czasie trwania niniejszej umowy, w okresach półrocznych, wg stanu na dzień 30.06. i 31.12., oświadczeń o zatrudnieniu bezrobotnego, skierowanego w ramach niniejszej umowy,
14. przechowywania wszelkiej dokumentacji dotyczącej przyznanej refundacji przez okres 10 lat od dnia otrzymania pomocy.

§ 4

1. Poniesione wydatki w okresie od dnia zawarcia umowy o refundację do dnia złożenia rozliczenia należy udokumentować w oparciu o faktury VAT, faktury i umowy kupna – sprzedaży, z których wynika forma lub sposób płatności. W przypadku zapłaty gotówkowej na dokumencie powinna być adnotacja „zapłacono gotówką” lub „zapłacono” wraz z podpisem osoby upoważnionej lub dostarczenie osobnego dowodu zapłaty. W przypadku zapłaty przelewem lub kartą płatniczą należy dostarczyć potwierdzenie dokonania zapłaty na konto bankowe sprzedającego; w sytuacji, gdy na przelewie nie widnieje numer dokumentu za który dokonano płatności lub czego zapłata dotyczy należy ponadto przedłożyć zamówienia, faktury pro forma, numery aukcji internetowych.
2. Wszelkie dokumenty potwierdzające poniesione wydatki Wnioskodawca przedstawia w oryginale a do rozliczenia, o którym mowa w § 3 pkt 3 dołącza kserokopie.
3. Rozliczenie poniesionych i udokumentowanych kosztów wyposażenia stanowiska pracy dokonywane jest w kwocie brutto.
4. Nieprawidłowo wystawione dokumenty stanowiące podstawę rozliczenia, w tym brak wymaganego potwierdzenia płatności, które na piśmie prośbę Urzędu nie zostaną poprawione, nie będą uznane do rozliczenia dofinansowania.
5. Poniesione wydatki przed dniem zawarcia umowy o refundację i po dniu złożenia rozliczenia, nie będą kosztami kwalifikowanymi.
6. W przypadku propozycji zakupu sprzętu używanego na umowę kupna – sprzedaży wartość każdego zakupionego sprzętu używanego musi być uzasadniona ekonomicznie i przekraczać kwotę 1.000,00 zł, a do rozliczenia wymagane będzie dołączenie dowodu zapłaty podatku od czynności cywilno –prawnych.
7. W przypadku dokonania zakupów za granicą należy również przedstawić do rozliczenia przetłumaczony na język polski dowód zakupu sporządzony przez tłumacza przysięgłego. Koszty poniesione w walucie obcej zostaną przeliczone na złote, według kursu średniego ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski zgodnie z obowiązującymi przepisami; koszt tłumacza przysięgłego nie będzie kosztem kwalifikowanym.
8. Dokumenty potwierdzające zapłatę w formie przelewu na konto, bądź dokonane gotówkowo z odroczonym terminem płatności muszą mieć dołączone potwierdzenie zapłaty, dokonanej w terminie określonym w § 3 pkt 3.
9. Oryginały dokumentów przedstawiane do rozliczenia zostaną opatrzone klauzulą „zakup refundowany ze środków w wysokości brutto”.

§ 5

W przypadku, o którym mowa w § 3 pkt 6 niniejszej umowy Urząd kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy Podmiot zwraca grant w kwocie proporcjonalnej do okresu, w którym warunek utrzymania zatrudnienia nie został spełniony, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania grantu. W przypadku braku możliwości skierowania odpowiedniego bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko pracy pracodawca lub przedsiębiorca nie zwraca grantu za okres zatrudniania skierowanego bezrobotnego.

§ 6

1. Podstawą zatrudnienia bezrobotnego w ramach niniejszej umowy jest **imienne skierowanie wydane przez Urząd.**

2. W przypadku zatrudnienia osoby bezrobotnej nieposiadającej imiennego skierowania wydanego przez Urząd lub zatrudnienia z datą wcześniejszą niż data skierowania – Urząd

§ 7

1. Urząd zastrzega sobie prawo do odstąpienia od umowy w przypadku niedotrzymania przez Podmiot warunków określonych niniejszą umową.
2. Urząd zastrzega sobie możliwość wstrzymania odstąpienia od umowy wyznaczając nieprzekraczalny termin złożenia wyjaśnień oraz wypełnienia warunków umowy przez Podmiot z zastrzeżeniem że w razie upływu wyznaczonego terminu Urząd skorzysta z prawa wynikającego z pkt 1.

§ 8

Podmiot oświadcza, że:

- a) zna i rozumiałe są mu warunki niniejszej umowy oraz znana jest mu jego sytuacja faktyczna i prawna wynikająca z jej podpisania,
- b) posiada pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z pełni praw publicznych.

§ 9

Każda zmiana dotycząca postanowień niniejszej umowy, wymaga formy pisemnej w postaci aneksu do umowy, pod rygorem nieważności.

§ 10

Umowa obowiązuje przez okres realizacji warunków określonych niniejszą umową.

§ 11

1. Spory mogące wynikać ze stosowania postanowień niniejszej umowy, strony poddają pod rozstrzygnięcie sądu właściwego miejscowo i rzeczowo dla siedziby Urzędu.
2. Dochodzenie roszczeń z tytułu niniejszej umowy następuje na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego.

§ 12

Wszystkie postanowienia niniejszej umowy strony uznają za istotne.

§ 13

W zakresie nieuregulowanym niniejszą umową mają zastosowanie:

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016, poz. 645 z późn. zm.),
2. Rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1),
3. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 roku Kodeks Postępowania Cywilnego (tj. Dz. U. z 2014, poz. 101 z późn. zm.),
4. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tj. Dz. U. z 2014, poz. 1502 z późn. zm.).

§ 14

Umowę sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, z czego jeden egzemplarz otrzymuje Podmiot a dwa Urząd.

.....
podpis Podmiotu

.....
podpis Urzędu

Łódź, dnia

Załącznik 7

POWIATOWY URZĄD PRACY W ŁODZI

W N I O S E K

O PRYZNANIE ŚWIADCZENIA AKTYWIZACYJNEGO

na zasadach określonych w art. 60 b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
(tj. Dz. U. z 2016 roku, poz. 645 z późn. zm.)

Pouczenie:

1. Przed wypełnieniem wniosku należy zapoznać się z Informacją dla Pracodawcy znajdującą się na ostatniej stronie.
2. Wniosek należy wypełnić czytelnie, bez zmian szaty graficznej.
3. Wszystkie pozycje we wniosku muszą zostać wypełnione, w przypadku gdy którykolwiek punkt wniosku nie dotyczy Pracodawcy należy wpisać „nie dotyczy”.
4. Wszelkie skreślenia i poprawki należy nanosić w sposób umożliwiający odczytanie poprawionej treści; każde skreślenie i poprawka winne być parafowane przez Pracodawcę lub osobę upoważnioną.
5. Pracodawca nie będący beneficjentem pomocy publicznej nie składa załączników do wniosku wymienionych w pkt 1-2.
6. Rozpatrzeniu będzie podlegał tylko wniosek kompletny i prawidłowo wypełniony.
7. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku Wnioskodawcy nie przysługuje odwołanie.
8. Urząd może odmówić realizacji złożonego wniosku w przypadku niewywiązania się z wcześniejszej zawartych umów finansowanych ze środków publicznych.

I. Podstawowe informacje dotyczące Pracodawcy

<input type="checkbox"/>	beneficjent pomocy publicznej w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (tj. Dz. U. z 2007 Nr 59, poz. 404 z późn. zm.) – podmiot prowadzący działalność gospodarczą, w tym podmiot prowadzący działalność w zakresie rolnictwa lub rybołówstwa, bez względu na formę organizacyjną – prawną oraz sposób finansowania*
<input type="checkbox"/>	jednostka nie będąca beneficjentem pomocy publicznej*

1. Pełna nazwa Pracodawcy:
2. Adres siedziby Pracodawcy:
3. Numer telefonu: faxu
4. Adres do korespondencji:
5. Imię i nazwisko osoby upoważnionej do kontaktu w sprawie złożonego wniosku
....., numer telefonu
4. Numer identyfikacji podatkowej NIP:
5. Numer statystyczny REGON:
6. Forma organizacyjno-prawna Pracodawcy
7. Dokument na podstawie, której Pracodawca funkcjonuje:
8. Kod klasyfikacji prowadzonej działalności według PKD (po 2007 roku):
9. Forma opodatkowania stawka podatkowa%

* właściwe zaznaczyć

II. Informacja dotycząca planowanych stanowisk pracy

1. Wnoszę o przyznanie świadczenia aktywizacyjnego **na okres 12 miesięcy** dla
 bezrobotnego/ych, z proponowanym zatrudnieniem od dnia **w pełnym wymiarze czasu pracy**, na stanowisku/ach:
 - a) **miejsce wykonywania pracy**
 przez skierowanego bezrobotnego
 - b) **miejsce wykonywania pracy**
 przez skierowanego bezrobotnego
 - c) **miejsce wykonywania pracy**
 przez skierowanego bezrobotnego
2. Wnoszę o przyznanie świadczenia aktywizacyjnego **na okres 18 miesięcy** dla
 bezrobotnego/ych, z proponowanym zatrudnieniem od dnia **w pełnym wymiarze czasu pracy**, na stanowisku/ach:
 - a) **miejsce wykonywania pracy**
 przez skierowanego bezrobotnego
 - b) **miejsce wykonywania pracy**
 przez skierowanego bezrobotnego
 - c) **miejsce wykonywania pracy**
 przez skierowanego bezrobotnego

Nazwa stanowiska / Miejsce wykonywania pracy przez skierowanego bezrobotnego	Liczba stanowisk	Rodzaj pracy (opis zadań wykonywanych na stanowisku pracy) <u>(zgodnie z krajową ofertą pracy)</u>	Wymagane kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe niezbędne do wykonywania pracy, jakie powinien posiadać skierowany bezrobotny <u>(zgodnie z krajową ofertą pracy)</u>

III. Oświadczam o:

- 1) nie uzyskaniu prawa do pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie miejsca pracy dla osoby, która miałaby być objęta świadczeniem aktywizacyjnym,
- 2) niezaleganiu w dniu złożenia wniosku z wypłacaniem wynagrodzeń pracownikom oraz z opłacaniem należnych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych,
- 3) niezaleganiu w dniu złożenia wniosku z opłacaniem innych danin publicznych,
- 4) nieposiadaniu w dniu złożenia wniosku nieuregulowanych w terminie zobowiązań cywilnoprawnych,
- 5) nie toczącym się w stosunku do mnie postępowaniu upadłościowym i o niezgłoszonym wniosku o likwidację,
- 6) niekaralności w okresie 2 lat przed dniem złożenia wniosku za przestępstwo przeciwko obrotowi gospodarczemu, w rozumieniu ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku – Kodeks karny (tj. Dz. U. z 1997 roku Nr 88, poz. 553 z późn. zm.) lub ustawy z dnia 28 października 2002 roku o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 1212 z późn. zm.),
- 7) nie ciążyącym obowiązku zwrotu pomocy, wynikającym z decyzji Komisji Europejskiej, uznającej udzieloną pomoc za niezgodną z prawem lub wspólnym rynkiem (rynkiem wewnętrznym),
- 8) nieposiadaniu zobowiązań finansowych wobec funduszy celowych,
- 9) nieotrzymaniu i o nieubieganiu się o inną pomoc na przedsięwzięcie, na którego realizację wnioskuje,
- 10) niekaralności karą zakazu dostępu do środków, o których mowa w art. 5 ust. 3 pkt 1 i 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 roku, poz. 885 z późn. zm.),
- 11) jednocześnie przyjmuję do wiadomości, iż Urzędowi przysługuje prawo do weryfikacji wiarygodności danych zamieszczonych we wniosku.

Zostałem/am poinformowany/na, iż administratorem moich danych osobowych jest Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, mający siedzibę przy ul. Milionowej 91, 93-121 Łódź. Podstawę prawną przetwarzania danych osobowych stanowi ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 roku o ochronie danych osobowych (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 2135 z późn. zm.) – dane osobowe są niezbędne dla realizacji zadań określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2015 roku, poz. 149 z późn. zm.). Dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji ww/ zadań. Mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

Oświadczam, iż Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi poinformował mnie o treści przepisu art. 233 § 1 Kodeksu Karnego ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku (tj. Dz. U. z 1997 roku Nr 88, poz. 553 z późn. zm.) „Kto, składając zeznanie mające służyć za

Załączniki

dowód w postępowaniu sądowym lub w innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3."

.....
pieczęć firmowa Pracodawcy

.....
data, podpis i pieczęć imienna Pracodawcy
lub osoby upoważnionej

Załączniki:

1. Oświadczenie dotyczące otrzymanej pomocy de minimis**
2. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis (Dz. U. z 2010 roku, Nr 53, poz. 311 z późn. zm.)** (w przypadku spółek cywilnych formularz składają wszyscy wspólnicy osobno)
3. Zgłoszenie Krajowej Oferty Pracy**
4. W przypadku ustanowienia pełnomocnictwa do reprezentowania Wnioskodawcy, potwierdzona kopia tego pełnomocnictwa
5. W przypadku instytucji publicznej potwierdzona kserokopia dokumentu powołującego osobę reprezentującą oraz potwierdzona kserokopia dokumentu powołującego instytucję (np. uchwały, zarządzenia)
6. W przypadku spółek cywilnych – umowa spółki wraz z aneksami

** druk dostępny na stronie Urzędu – www.pup-lodz.pl i w siedzibie Urzędu, ul. Milionowa 91

Wykaz załączników złożonych do wniosku:

Lp.	Nazwa załącznika
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

Informacja dla Pracodawcy

Przyznanie świadczenia aktywizacyjnego odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy Urzędem a Pracodawcą.

Świadczenie aktywizacyjne może zostać przyznane Pracodawcy za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

Do Pracodawcy mogą być skierowane osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi jako osoby bezrobotne spełniające dyspozycję art. 33 ust. 2c pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, z ustalonym II profilem pomocy na podstawie indywidualnego planu działania.

Świadczenie aktywizacyjne przysługuje przez okres:

- ✓ 12 miesięcy w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie za każdego skierowanego bezrobotnego, lub
- ✓ 18 miesięcy w wysokości jednej trzeciej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie za każdego skierowanego bezrobotnego.

Pracodawca jest obowiązany do dalszego zatrudniania w nieobniżonym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizującego, przez okres:

- ✓ 6 miesięcy w przypadku 12 miesięcznego zatrudnienia,
- ✓ 9 miesięcy w przypadku 18 miesięcznego zatrudnienia.

W przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trakcie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego lub niewywiązania się z warunku utrzymania osoby w zatrudnieniu przez okres odpowiednio 6 lub 9 miesięcy przypadających po ustaniu prawa do tego świadczenia pracodawca jest obowiązany do zwrotu wszystkich otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych od dnia wypłaty pierwszego świadczenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu.

W przypadku utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres uzyskiwania świadczenia aktywizacyjnego oraz przez co najmniej połowę okresu wymaganego utrzymania zatrudnienia po upływie prawa do świadczenia, pracodawca jest obowiązany do zwrotu 50% łącznej kwoty wszystkich otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych od dnia wypłaty pierwszego świadczenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego w trakcie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego albo przed upływem okresu odpowiednio 6 lub 9 miesięcy, zatrudnienia po okresie przysługiwania świadczenia, Urząd kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy pracodawca jest obowiązany do zwrotu wszystkich otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych od dnia wypłaty pierwszego świadczenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu. W przypadku braku możliwości skierowania odpowiedniego bezrobotnego przez urząd pracy na zwolnione stanowisko pracy, pracodawca nie zwraca uzyskanych środków za okres zatrudnienia skierowanego bezrobotnego.

Świadczenie aktywizacyjne nie przysługuje w przypadku uzyskania przez pracodawcę prawa do pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie miejsca pracy dla osoby, która miałaby być objęta świadczeniem aktywizacyjnym.

Urzędowi przysługuje prawo weryfikacji wiarygodności danych zamieszczonych w złożonym wniosku.

W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w złożonym wniosku Urząd wzywa wnioskodawcę do ich usunięcia w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania. Wnioski nieuzupełnione we wskazanym terminie pozostawia się bez rozpatrzenia. Rozpatrzeniu będzie podlegał tylko wniosek kompletny i prawidłowo wypełniony.

Urząd w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, informuje wnioskodawcę o jego rozpatrzeniu i podjętej decyzji. Złożenie wniosku nie gwarantuje przyznania środków.

Dotyczy beneficjentów pomocy publicznej

Świadczenie aktywizacyjne stanowi pomoc de minimis spełniającą warunki określone w rozporządzeniu Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1).

W przypadku złożenia niezgodnych z prawdą informacji, zaświadczeń lub oświadczeń w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej beneficjent pomocy zobowiązany jest do zwrotu otrzymanego świadczenia aktywizacyjnego, wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty udzielonej pomocy od dnia wypłaty pierwszej kwoty udostępnionych środków, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

.....
data, podpis i pieczęć imienna Pracodawcy
lub osoby upoważnionej

UMOWA/16/....

o przyznanie świadczenia aktywizacyjnego za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego

(znak sprawy: PCI.....)

zawarta w dniu roku pomiędzy

Prezydentem Miasta Łodzi z upoważnienia którego działa:

.....,

zwanym w dalszej części umowy „Urzędem”

a

..... z siedzibą w, działającym na podstawie, NIP .., REGON .., PKD ..,

zwanym dalej „Pracodawcą”, którego reprezentuje:

.....

który/która/którzy oświadcza/oświadczają, że jest/są upoważniony/upoważniona/upoważnieni do zaciągania zobowiązań w imieniu Pracodawcy, o następującej treści:

§ 1

1. Świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną, zwane dalej „świadczeniem aktywizacyjnym” stanowi pomoc de minimis spełniającą warunki określone w Rozporządzeniu Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 roku w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1) i jest finansowane ze środków Funduszu Pracy.
2. Urząd kieruje do Pracodawcy bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną, zarejestrowanego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łodzi jako osoby bezrobotne spełniające dyspozycję art. 33 ust. 2c pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – „profil pomocy II” lub w uzasadnionych przypadkach art. 33 ust. 2c pkt 1 – „profil pomocy I” ustalony na podstawie indywidualnego planu działania.
3. Urząd skieruje do Pracodawcy bezrobotnego, którego kwalifikacje odpowiadają wymaganiom określonym we wniosku o przyznanie świadczenia aktywizacyjnego, na okres **12/18 miesięcy, tj. od dnia roku do dnia roku.**
4. Podstawą rozpoczęcia wykonywania pracy przez skierowanego bezrobotnego, objętego niniejszą umową, jest uprzednie imienne skierowanie wydane przez Urząd i zaakceptowane przez Pracodawcę, na stanowisko:
5. Miejsce wykonywania pracy przez skierowanego bezrobotnego:

§ 2

Pracodawca zobowiązuje się do:

1. zawarcia z bezrobotnym skierowanym przez Urząd umowy o pracę na okres co najmniej **18/27 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy**, z wynagrodzeniem nie niższym niż obowiązujące minimalne wynagrodzenie i dostarczenia do Urzędu kserokopii umowy o pracę wraz ze skierowaniem z chwilą złożenia 1-go wniosku o wypłatę świadczenia aktywizacyjnego za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego,
2. przestrzegania w ramach zawartego stosunku pracy przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksu Pracy (tj. Dz. U. z 2014, poz. 1502 z późn. zm.) i innych obowiązujących przepisów prawnych,

3. utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez okres objęty świadczeniem aktywizacyjnym **oraz okres 6/9 miesięcy po zakończeniu świadczenia aktywizacyjnego**,
4. przedkładania w Urzędzie wniosku o wypłatę świadczenia aktywizacyjnego za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego wraz z kompletem dokumentów – nie później niż w okresie 2-ch miesięcy następujących po miesiącu, którego refundacja dotyczy,
5. informowania Urzędu w terminie 7 dni o każdym przypadku wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę ze skierowanym bezrobotnym oraz zmianach w zawartej z bezrobotnym umowie o pracę (zmiana nazwiska, adresu zamieszkania, warunków pracy, płacy, itp.),
6. przekazywania do Urzędu kopii świadectw pracy w przypadku wymienionym w § 2 pkt 5 niniejszej umowy, w terminie 7 dni licząc od dnia ustania stosunku pracy,
7. przyjęcia do pracy w terminie 30 dni kolejnego bezrobotnego skierowanego przez Urząd na miejsce osoby, z którą stosunek pracy ustal i zawarła z nią umowy o pracę, na co najmniej okres uzupełniający,
8. nieobniżania wymiaru czasu pracy w okresie, o którym mowa w § 2 pkt 1 niniejszej umowy,
9. przedłożenia oświadczenia o dalszym zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego po upływie **6 i 6/9** miesięcy od dnia zakończenia świadczenia aktywizacyjnego,
10. przechowywania przez okres 10 lat dokumentacji pozwalającej na sprawdzenie zgodności przyznanej pomocy,
11. udostępnienia na żądanie Urzędu wszelkich dokumentów dotyczących zatrudnienia i ponoszonych kosztów za skierowanego bezrobotnego.

§ 3

Urząd zobowiązuje się do:

1. wypłaty świadczenia aktywizacyjnego Pracodawcy w okresie wskazanym w § 1 pkt 3 w wysokości **875,00 zł**, słownie złotych osiemset siedemdziesiąt pięć 00/100 (kwota świadczenia aktywizacyjnego za pełny miesiąc kalendarzowy tj. 30 dni); w przypadku niepełnego miesiąca refundację wylicza się proporcjonalnie, pozostała część wynagrodzenia obciąża koszty Pracodawcy,
2. przekazywania świadczenia aktywizacyjnego wynikającego z rozliczeń na konto Pracodawcy wskazane we wniosku o wypłatę świadczenia aktywizacyjnego, o którym mowa w § 2 pkt 4, w terminie 2-ch miesięcy od dnia złożenia kompletnego rozliczenia finansowego.

§ 4

1. Niedotrzymanie terminu złożenia przez Pracodawcę wniosku o wypłatę świadczenia aktywizacyjnego wraz z kompletem dokumentów, o których mowa w § 2 pkt 4 niniejszej umowy może spowodować przesunięcie terminu płatności o jeden miesiąc.
2. Jeżeli Pracodawca zatrudni osobę bezrobotną nie posiadającą imiennego skierowania wydanego przez Urząd lub zatrudni z datą wcześniejszą niż data skierowania, Urząd nie będzie dokonywał wypłaty świadczenia aktywizacyjnego, o którym mowa w § 3 niniejszej umowy.
3. W przypadku rozwiązania przez Pracodawcę umowy o pracę w trakcie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego lub niewywiązania się z warunku utrzymania osoby w zatrudnieniu przez okres, o którym mowa w § 2 pkt 3 niniejszej umowy, Pracodawca jest obowiązany do zwrotu wszystkich otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych od dnia wypłaty pierwszego świadczenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu.
4. W przypadku utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres uzyskiwania świadczenia aktywizacyjnego oraz przez co najmniej połowę okresu wymaganego utrzymania zatrudnienia po upływie prawa do świadczenia aktywizacyjnego, Pracodawca jest obowiązany do zwrotu 50% łącznej kwoty, o której mowa w § 4 pkt 3, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu.
5. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy

skierowanego bezrobotnego w trakcie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego albo przed upływem okresu zatrudnienia po okresie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego, Urząd kieruje na zwolnione stanowisko pracy innego bezrobotnego.

6. W przypadku odmowy przyjęcia skierowanego bezrobotnego na zwolnione stanowisko pracy Pracodawca jest obowiązany do zwrotu wszystkich otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od całości kwoty otrzymanych świadczeń aktywizacyjnych od dnia wypłaty pierwszego świadczenia, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania z Urzędu. W przypadku braku możliwości skierowania odpowiedniego bezrobotnego przez Urząd na zwolnione stanowisko pracy, Pracodawca nie zwraca uzyskanych środków za okres zatrudniania skierowanego bezrobotnego.

§ 5

Pracodawca oświadcza, iż nie uzyskał i nie uzyska prawa do pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie miejsca pracy dla osoby, która będzie objęta świadczeniem aktywizacyjnym.

§ 6

Roszczenia Pracodawcy z tytułu refundacji należnych świadczeń ulegają przedawnieniu z upływem 12 miesięcy od dnia, w którym świadczenie stało się wymagalne.

§ 7

Urząd, instytucja wdrażająca oraz inne organy kontroli zastrzegają sobie prawo do kontroli Pracodawcy w zakresie prawidłowości realizacji niniejszej umowy.

§ 8

1. Strony uznają wszystkie postanowienia niniejszej umowy za istotne.
2. W przypadku nie dotrzymania przez Pracodawcę któregokolwiek z warunków niniejszej umowy Urząd może odstąpić od wykonania umowy ze skutkiem natychmiastowym, zawiadamiając Pracodawcę na piśmie.
3. W uzasadnionych przypadkach Urząd zastrzega sobie możliwość wstrzymania odstąpienia od umowy do momentu złożenia stosownych wyjaśnień przez Pracodawcę.

§ 9

Każda zmiana dotycząca postanowień niniejszej umowy, wymaga formy pisemnej, pod rygorem nieważności.

§ 10

Strony poddają rozstrzyganie sporów z niniejszej umowy pod orzecznictwo sądu właściwego miejscowo i rzeczowo dla siedziby Urzędu.

§ 11

W zakresie niniejszej umowy mają zastosowanie przepisy:

1. Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016, poz. 645 z późn. zm.),
2. Rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1),
3. Ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku Kodeks Postępowania Cywilnego (tj. Dz. U. z 2014, poz. 101 z późn. zm.),
4. Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks Cywilny (tj. Dz. U. z 2014, poz. 121 z późn. zm.),
5. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tj. Dz. U. z 2014, poz. 1502 z późn. zm.).

§ 12

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....
pieczęć firmowa i podpis Pracodawcy

.....
podpis i pieczęć Urzędu

.....
(pieczęć firmowa Pracodawcy)

Załącznik 8

Łódź, dnia.....2016 r.

**Powiatowy Urząd Pracy
w Łodzi
ul. Milionowa 91**

WNIOSEK O ZORGANIZOWANIE SZKOLENIA

Na podstawie art. 40 ust. 2e-2g ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm.) oraz Rozporządzenia MPiPS z dnia 22 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014r. poz. 667)

I. POUCZENIE

1. Wniosek należy wypełnić czytelnie, bez zmian szaty graficznej.
2. Wszystkie pozycje we wniosku muszą zostać wypełnione, w przypadku gdy którykolwiek punkt wniosku nie dotyczy Pracodawcy należy wpisać „nie dotyczy”
3. Wszelkie poprawki należy nanosić w sposób umożliwiający odczytanie poprawnej treści.
4. Skreślenia i poprawki muszą być parafowane przez Pracodawcę wraz z datą naniesienia poprawki.
5. Rozpatrzeniu będzie podlegał tylko wniosek kompletny i prawidłowo wypełniony.
6. Złożenie wniosku nie jest równoznaczne z zawarciem umowy.
7. Pracodawca w terminie 7 dni od dnia złożenia kompletnego i prawidłowo wypełnionego wniosku zostanie poinformowany o sposobie jego rozpatrzenia.
8. Termin rozpatrzenia wniosku liczony będzie od dnia złożenia kompletnego Wniosku.
9. Wniosek traci ważność z dniem 31.12.2016r.

II. PODSTAWOWE INFORMACJE O PRACODAWCY:

1. Pełna nazwa pracodawcy.....
.....
2. Adres siedziby pracodawcy.....
.....
3. Miejsce prowadzenia działalności
.....
4. REGON..... NIP.....
5. Numer KRS (dotyczy spółek)
6. Przeważający rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej według PKD 2007.....
7. Forma opodatkowania stawka podatkowa.....

- [illegible]

III. WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW WŁOŻONYCH DO WNIOSKU:

Lp.	Nazwa załącznika
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	

IV. OŚWIADCZAM, ŻE:

1. jestem świadomy/a odpowiedzialności kamej za złożenie fałszywego oświadczenia (art. 233 §1 Kodeksu Karnego ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku „Kto, składając zeznanie mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub w innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.”);
2. zobowiązuję się do niezwłocznego złożenia stosownego zaświadczenia lub oświadczenia o uzyskanej pomocy jeżeli w okresie od dnia złożenia wniosku do dnia podpisania umowy z Powiatowym Urzędem Pracy w Łodzi otrzymam pomoc publiczną lub pomoc de minimis;
3. zobowiązuję się do niezwłocznego powiadomienia Urzędu Pracy jeżeli w okresie od dnia złożenia wniosku do dnia podpisania umowy z Powiatowym Urzędem Pracy w Łodzi zmianie ulegnie stan prawny lub faktyczny wskazany w dniu złożenia wniosku bądź zmianie ulegną dane wskazane we wniosku;

Administratorem moich danych osobowych jest Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, mający siedzibę przy ul. Milionowej 91, 93-121 Łódź. Podstawę prawną przetwarzania danych osobowych stanowi ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst pierwotny: (tekst jednolity: Dz. U. 2015. poz. 2135 – późn. zm.) – dane osobowe są niezbędne do realizacji zadań określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 645 z późn. zm.). Dane osobowe będą przetwarzane wyłącznie w celu realizacji w/w zadań. Mam prawo dostępu do treści swoich danych i ich poprawiania.

Informacje zawarte w niniejszym wniosku oraz dołączonych załącznikach są prawdziwe i zgodne ze stanem prawnym i faktycznym.

.....
pieczęć firmowa Pracodawcy

.....
data, podpis i pieczęć imienna Pracodawcy
lub osoby upoważnionej

DOKUMENTY WYMAGANE DO WNIOSKU:

1. Zobowiązanie do zatrudnienia bezrobotnych skierowanych na szkolenie na okres co najmniej 6 miesięcy w trakcie, lub po ukończeniu szkolenia lub po zdaniu egzaminu, jeżeli został przeprowadzony.
2. Potwierdzona za zgodność z oryginałem (wraz z datą poświadczenia) kopia pełnomocnictwa do reprezentowania Pracodawcy - w przypadku ustanowienia tego pełnomocnictwa dla osoby trzeciej;
3. Potwierdzona za zgodność z oryginałem (wraz z datą poświadczenia) kopia umowy spółki wraz z aneksami - w przypadku spółek cywilnych;
4. W przypadku jednostek budżetowych dokumenty potwierdzające prawną formę istnienia wraz z powołaniem (upoważnieniem) osoby reprezentującej - kopie potwierdzone za zgodność z oryginałem (wraz z datą poświadczenia);
5. Oświadczenie dotyczące otrzymanej pomocy de minimis;*
6. Formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis na podstawie Rozporządzenia Komisji (UE) Nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 roku w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013r., s. 1)- w przypadku spółek cywilnych formularz składa każdy ze współników. *

* druk dostępny na stronie Urzędu – www.pup-lodz.pl w siedzibie Urzędu, przy ul. Milionowej 91, w pokoju 013.

Załącznik 8a

.....dnia2016r.
pieczęć firmy

**ZOBOWIĄZANIE PRACODAWCY DO ZATRUDNIENIA OSÓB
BEZROBOTNYCH PO UKOŃCZENIU SZKOLENIA**

I. Pełna nazwa pracodawcy

.....
.....

II. Pełny adres, telefon

.....
.....

III. Rodzaj prowadzonej działalności

.....
.....

IV. Niniejszym zobowiązuje się do zatrudnienia bezrobotnych skierowanych na szkolenie na okres co najmniej 6 miesięcy w trakcie lub w terminie 14 dni od ukończenia szkolenia lub po zdaniu egzaminu, jeżeli został przeprowadzony.

Oświadczam, że osoby zakwalifikowane na szkolenie odbyły rozmowę kwalifikacyjną podczas, której ustalono, że spełniają wymogi zatrudnienia oraz oczekiwania pracodawcy na w/w stanowisku. Kandydaci zostali poinformowani o warunkach zatrudnienia oraz o wynagrodzeniu.

Informuję, że prowadzona przeze mnie działalność gospodarcza nie jest zawieszona oraz nie toczy się w stosunku do firmy postępowanie upadłościowe i nie został zgłoszony wniosek o likwidację.

Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia (art. 233 §1 Kodeksu Karnego ustawy z dnia 6 czerwca 1997 roku „Kto, składając zeznanie mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub w innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.”)

.....
Data, pieczęć i podpis Pracodawcy

Projekt
UMOWA SZKOLENIOWA NR/2016 r.

Załącznik 8b

zawarta w dniu pomiędzy PREZYDENTEM MIASTA ŁÓDZI,
z upoważnienia którego działa:
Pan/i Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy
w Łodzi na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez Prezydenta Miasta Łodzi
zwanym dalej „Zleceniodawcą”,
a
Organizatorem szkolenia:
.....
z siedzibą
reprezentowanym przez
.....
Zwanym dalej „Zleceniobiorcą”, a
Pracodawcą:
.....
z siedzibą
reprezentowanym przez
Zwanym dalej „Pracodawcą”.

§ 1

Przedmiotem umowy jest udział osób bezrobotnych w szkoleniu (zgodnie z art. 40 ust. 2e, 2f, 2g ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. *Dz. U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.*), którego ukończenie zgodnie z programem nauczania, stanowiącym załącznik Nr 1 do niniejszej umowy pozwoli na uzyskanie umiejętności i kwalifikacji
.....
.....

§ 2

Zleceniodawca zleca, a Zleceniobiorca zobowiązuje się do przeprowadzenia dla skierowanego bezrobotnego/poszukującego pracy szkolenia w zakresie:
.....

w terminie od dnia do dnia
miejsce szkolenia

§ 3

Strony ustalają, że szkolenie obejmujące godz. przebiegać będzie zgodnie z przedłożonym przez Zleceniobiorcę programem, a jego cena zgodnie z przedłożonym formularzem oferty wyniesie zł słownie złotych,

§ 4

Zleceniobiorca oświadcza, że:

1. Dostarczył:
 - a. program szkolenia zawierający:
 - nazwę szkolenia,
 - czas trwania i sposób organizacji szkolenia,
 - wymagania wstępne dla uczestników szkolenia,

- cele szkolenia ujęte w kategoriach efektów uczenia się z uwzględnieniem wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych,
 - plan nauczania określający tematy zajęć edukacyjnych oraz ich wymiar z uwzględnieniem w miarę potrzeby części teoretycznej i praktycznej,
 - opis treści – kluczowe punkty szkolenia w zakresie poszczególnych zajęć edukacyjnych,
 - wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych,
 - przewidziane sprawdziany i egzaminy,
- b. wzór zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji, który o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej, zawiera zgodnie z §71 ust. 4 Rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobu prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667):
- numer z rejestru,
 - imię i nazwisko oraz numer PESEL uczestnika szkolenia, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość,
 - nazwę instytucji szkoleniowej przeprowadzającej szkolenie,
 - formę i nazwę szkolenia,
 - okres trwania szkolenia,
 - miejsce i datę wydania zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji,
 - tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych
 - podpis osoby upoważnionej przez instytucję szkoleniową przeprowadzającą szkolenie
- które stanowią odpowiednio Załącznik Nr 1 i Załącznik Nr 2 do umowy.
2. Podstawą opracowania programu szkolenia był zakres umiejętności i kwalifikacji wymaganych przez Pracodawcę.
 3. Do realizacji programu wskazanego powyżej szkolenia posiada stosowne uprawnienia oraz zatrudnia kadrę o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych i pedagogicznych.
 4. Posiada odpowiednie warunki lokalowe oraz sprzęt i pomoce dydaktyczne dostosowane do potrzeb prowadzonych szkoleń, z uwzględnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy i nauki.
 5. Dopełnił formalności wynikających z rozporządzenia MGiP z dnia 27 października 2004r. w sprawie rejestru instytucji szkoleniowych (tekst jedn. Dz. U. z 2014r. poz. 781).
 6. Szkolenie zostanie przeprowadzone w terminach podanych w szczegółowym harmonogramie zajęć kursu. Zleceniobiorca zastrzega sobie możliwość dokonywania zmian terminów zajęć w trakcie realizacji kursu – na skutek trudnych do przewidzenia, ewentualnych zdarzeń losowych.

§ 5

Zleceniobiorca zobowiązany jest do:

1. Realizacji szkolenia zgodnie z określonym wcześniej programem, uwzględniając ustaloną liczbę godzin.
2. Prowadzenia dziennika zajęć edukacyjnych zawierającego tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych i przedstawienia jego kopii Zleceniodawcy.
3. Prowadzenia listy obecności (zawierającej imię, nazwisko i podpis uczestnika szkolenia) na zajęciach i dostarczenia jej kopii Zleceniodawcy w terminie do 7 dni od daty zakończenia szkolenia. W przypadku szkolenia trwającego ponad 1 miesiąc do dostarczenia kopii listy obecności do 3-go dnia roboczego każdego miesiąca za miesiąc poprzedni (Załącznik Nr 3).
4. Prowadzenia arkusza realizacji kształcenia na odległość zawierającego: sposób kontaktowania się z konsultantem, liczbę i terminy przeprowadzonych konsultacji indywidualnych i zbiorowych, liczbę i terminy ćwiczeń wykonywanych pod nadzorem konsultanta oraz terminy, warunki i formy sprawdzania efektów uczenia się z uwzględnieniem listy uczestników szkolenia – w przypadku zajęć prowadzonych w formule na odległość

5. Dostarczenia Zleceniodawcy harmonogramu szkolenia (Załącznik Nr 4) najpóźniej w terminie do 3-go dnia roboczego po rozpoczęciu szkolenia.
6. Bieżącego (nie później niż w ciągu 3 dni), pisemnego informowania Zleceniodawcy o każdej nieobecności uczestnika szkolenia.
7. Przeprowadzenia egzaminu końcowego lub okresowego sprawdzianu efektów szkolenia, jeśli były przewidziane programem szkolenia.
8. Wydania bezrobotnemu zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji stanowiącego Załącznik Nr 2 do niniejszej umowy niezwłocznie po jego ukończeniu zawierającego o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej:
 - numer z rejestru
 - imię i nazwisko oraz numer PESEL uczestnika szkolenia, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość,
 - nazwę instytucji szkoleniowej przeprowadzającej szkolenie,
 - formę i nazwę szkolenia,
 - okres trwania szkolenia,
 - miejsce i datę wydania zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji,
 - tematy i wymiar godzin zajęć edukacyjnych,
 - podpis osoby upoważnionej przez instytucję szkoleniową przeprowadzającą szkolenie.
9. Pisemnego powiadomienia Zleceniodawcy o zakończeniu szkolenia, jego wynikach oraz przedłożenia w terminie 14 dni od daty zakończenia szkolenia następujących dokumentów:
 - kopii zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji przez skierowanego bezrobotnego/poszukującego pracy,
 - kopię/wyciąg rejestru wydanych zaświadczeń lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji zawierającą/cy:
 - numer,
 - imię i nazwisko oraz numer PESEL uczestnika szkolenia, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość,
 - nazwę szkolenia i datę wydania zaświadczenia.
 - anonimową ankietę służącą do oceny szkolenia (dołączonej przez Zleceniodawcę do umowy stanowiącej Załącznik Nr 5)
10. Dostarczenia kopii/wyciągu protokołu i karty ocen okresowych sprawdzianów efektów kształcenia oraz egzaminu końcowego, jeżeli takie zostały przeprowadzone.
11. Udostępnienia na żądanie Zleceniodawcy (do wglądu) dokumentów związanych z prowadzonym szkoleniem.
12. Ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków uczestników szkolenia, którym nie przysługuje stypendium oraz którym przysługuje stypendium, o którym mowa w art. 41 ust.3b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.) tj. stypendium dla osób, które w trakcie szkolenia podjęły zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą.

§ 6

Zleceniodawca zastrzega sobie prawo do:

1. Kontroli przebiegu i sposobu prowadzenia szkolenia.
2. Uczestnictwa w ocenie końcowej skierowanego uczestnika.
3. Odstąpienia od umowy w przypadku nie wywiązania się Zleceniobiorcy z jej postanowień oraz nie przedstawienia zadowalających wyjaśnień ujawnionych nieprawidłowości.

§ 7

Pracodawca zobowiązuje się do:

1. Zgłoszenia do Zleceniodawcy oferty pracy zgodnie z Załącznikiem Nr 6
2. Zatrudnienia osoby bezrobotnej na stanowisku po ukończeniu z wynikiem pozytywnym szkolenia w terminie do 14 dni od daty przedłożenia przez osobę bezrobotną odpowiednich dokumentów potwierdzających uzyskanie wymaganych uprawnień.
3. Zwrotu poniesionych przez Zleceniodawcę kosztów szkolenia określonych w § 3 w ciągu 14 dni od daty doręczenia wezwania do zapłaty w przypadku niezatrudnienia osoby bezrobotnej zgodnie z § 7 pkt.1 umowy.
4. Zapłaty odsetek ustawowych w przypadku uchybienia terminu płatności

§ 8

1. Zleceniodawca (Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, ul. Milionowa 91, 93 – 121 Łódź, NIP 728-27-87-574) zobowiązuje się do uregulowania należności w wysokości określonej w § 3 niniejszej umowy po zakończeniu szkolenia, w terminie do 30 dni od daty doręczenia faktury/rachunku wraz z dokumentami wymienionymi w § 5.
2. Niedoręczenie któregokolwiek z wymienionych w § 5 dokumentów rozumiane będzie, jako niewywiązanie się Zleceniobiorcy z postanowień umowy i skutkowało będzie wstrzymaniem płatności do czasu uzupełnienia wymaganej dokumentacji.
3. Należność zostanie uregulowana przelewem na konto Zleceniobiorcy wskazane na fakturze/rachunku.
4. W przypadku przerwania szkolenia przez uczestnika Zleceniobiorca ma prawo obciążyć finansowo Zleceniodawcę. Obciążenie to nie może przekroczyć kwoty wynikającej z przemnożenia liczby godzin uczestnictwa bezrobotnego/poszukującego pracy w szkoleniu przez cenę za jedną godzinę szkolenia określoną w § 3 niniejszej umowy.

§ 9

1. Za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania wynikającego z niniejszej umowy Zleceniobiorca zapłaci Zleceniodawcy kary umowne z następujących tytułów:
 - a) za każdy dzień zwłoki w rozpoczęciu lub zakończeniu szkolenia - 1% kwoty należnej jednostce szkoleniowej – z zastrzeżeniem § 4 pkt. 6 niniejszej umowy.
 - b) za zmianę (bez zgody Zleceniodawcy) programu szkolenia, w szczególności przez pominięcie pewnych zagadnień lub zmianę wymiaru czasu przeznaczanego w programie na poszczególne zagadnienia - 10% kwoty należnej jednostce szkoleniowej.

§ 10

Zleceniodawca wskazuje do współpracy:

.....

Zleceniobiorca wskazuje do współpracy:

.....

Pracodawca wskazuje do współpracy:

.....

§ 11

1. Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają dla swej ważności formy pisemnej postaci aneksu.
2. Wszystkie postanowienia niniejszej umowy strony uważają za istotne.

§ 12

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową będą miały zastosowanie przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz przepisy Kodeksu Cywilnego

§ 13

Ewentualne spory wynikłe na tle realizacji niniejszej umowy rozstrzygnie Sąd właściwy dla siedziby Zleceniodawcy.

§ 14

Umowa została sporządzona w trzech jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

ZLECENIOBIORCA:

PRACODAWCA:

ZLECENIODAWCA:

.....

.....

.....

Summary

The monograph "Legal measures taken to counteract youth unemployment based on the example of the District Employment Office in Lodz during 2014-2015" is dedicated to an important social phenomenon of youth unemployment. There is no doubt that from the perspective of Polish experience of the past decade, when movements of emigration have intensified especially in this layer of the society, instruments for preventing unemployment among this particular category of unemployed are vital and therefore this is the key subject of this study. It shows legal measures taken to minimize unemployment among young people under 30s from the perspective of the local labor market, presenting the scale of unemployment, which affected this category of people, in relation to other categories of unemployed and the unemployment occurring in other regions and across the country, which as a result exposed the "Lodz" character of unemployment.

In the first part of the paper the author presents the statistical picture of unemployment in the region of Lodz. The above-mentioned data show the structure of unemployment according to different selected criteria. One of them is the age of the unemployed. This allows the derivation of the conclusion that young people are particularly affected by unemployment. The quoted-statistical data confirm that this trend is representative for Polish labor market in general, although it relates to other regions with varying degree. However, the Lodz region is one of those regions, where unemployment among young people, even if it is not the highest, it is certainly significant.

In the further part of the study there is an analysis of measures to reduce youth unemployment, which are provided by the applicable law. The first group presents funds dedicated only to unemployed up to 30s, ie. Training coupon, apprentice voucher, job voucher, a voucher for a settlement, the refund of social security contributions for the unemployed up to 30 years old. The second group contains characteristics of measures to reduce unemployment in the general, which may also be applicable to unemployed under 30s. This group may include: a grant for telecommuting, job mobilization, Mobilization and Integration Program, the loan from the Labour Fund for starting a business and to create jobs, Regional Programmes, commissioning mobilization activities or trilateral training agreements.

The study contains findings on the extent to which numerous instruments used to reduce unemployment of people under 30s are actually used in the practice of labor offices. Based on this, the attempt had been made in order to assess the effectiveness of these measures, referring to the practice of the District Labour Office in Lodz. It was possible to capture trends occurring in this case thanks to conducting the research based on data from two previous years, and even taking into account the incomplete data from 2016.

Consequently, it allows an evaluation of the possibilities to have impact on unemployment among young people through law measures. The final part discusses both proposals *de lege lata* and *de lege ferenda* relevant to the described issue.

Charakterystyka zawodowa autora



Agata Drabek

Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, gdzie w styczniu 2009 r. uzyskała stopień naukowy doktora nauk prawnych. Pracownik Katedry Marketingu Międzynarodowego i Integracji Europejskiej Wydziału Organizacji i Zarządzania Politechniki Łódzkiej. Jej główną specjalnością są zagadnienia z zakresu prawa pracy, prawa rynku pracy, a także prawa europejskiego.

Szeroka wiedza merytoryczna na podbudowie uniwersyteckiej wsparta jest ponad dziesięcioletnią praktyką dydaktyczną zarówno w pracy ze studentami, jak również w prowadzeniu szkoleń dla pracow-

ników sektora publicznego, w szczególności dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na rynku pracy, a także dla przedsiębiorców, kadry zarządzającej korporacji o kapitale zagranicznym, działów kadr. Jako prelegent występuje m.in. na konferencjach krajowych i międzynarodowych poświęconych problematyce rynku pracy, dyskryminacji w zatrudnieniu, wykonywaniu pracy przez cudzoziemców.

Jest współautorką komentarza do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (*Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, pod red. Z. Górala, Komentarze praktyczne, 2. Wydanie, Wolters Kluwer 2016; *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Praktyczny komentarz*, pod red. Z. Górala, Wolters Kluwer 2011), autorką monografii (*Nielegalne zatrudnienie w prawie polskim*, Monografie Lex, Wolters Kluwer 2012), publikacji w ogólnopolskich pismach prawniczych (m.in.: Agata Drabek, Łukasz Ciołkiewicz, *Bezrobotni do 30 roku życia jako nowa grupa beneficjentów na rynku pracy*, Politechnika Łódzka, Organizacja i Zarządzanie, zeszyt pięćdziesiąty dziewiąty, Łódź 2015; *Praktyka absolwencka – środek przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych?* [w:] *Bezrobocie i polityka zatrudnienia* Góral Z. (red.), Wolters Kluwer 2013; *Pracownicy publicznych służb zatrudnienia – aspekt ilościowy i jakościowy*” *Polityka Społeczna* 2, 2007; „*Pracownicy publicznych służb zatrudnienia*” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 2, 2007, Agata Drabek, Tatiana Wrocławska, *Nowe rozwiązania na rzecz ochrony miejsc pracy – warunki uruchomienia*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1, 2014; Agata Drabek, Tatiana Wrocławska, *Nowe rozwiązania na rzecz ochrony miejsc pracy – zakres podmiotowy i przedmiotowy ustawy „antykrzysowej” z 11 października 2013 r.*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 12/2013) oraz autorką raportów unijnych (m.in. *Raport dotyczący implementacji do polskiego porządku prawnego dyrektywy Rady 2001/86/WE z 8 października 2001 roku uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników* – opracowany na potrzeby Komisji Europejskiej 2008 r.).

